

3 1761 11649161 4



Canada Public Service
Agency

Agence de la fonction publique
du Canada

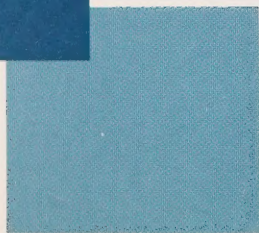
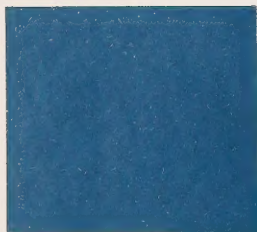
Government
Publications

CA1
TB
-E52

Employment Equity in the Public Service of Canada 2005–2006

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Canada



Employment Equity in the Public Service of Canada 2005–2006

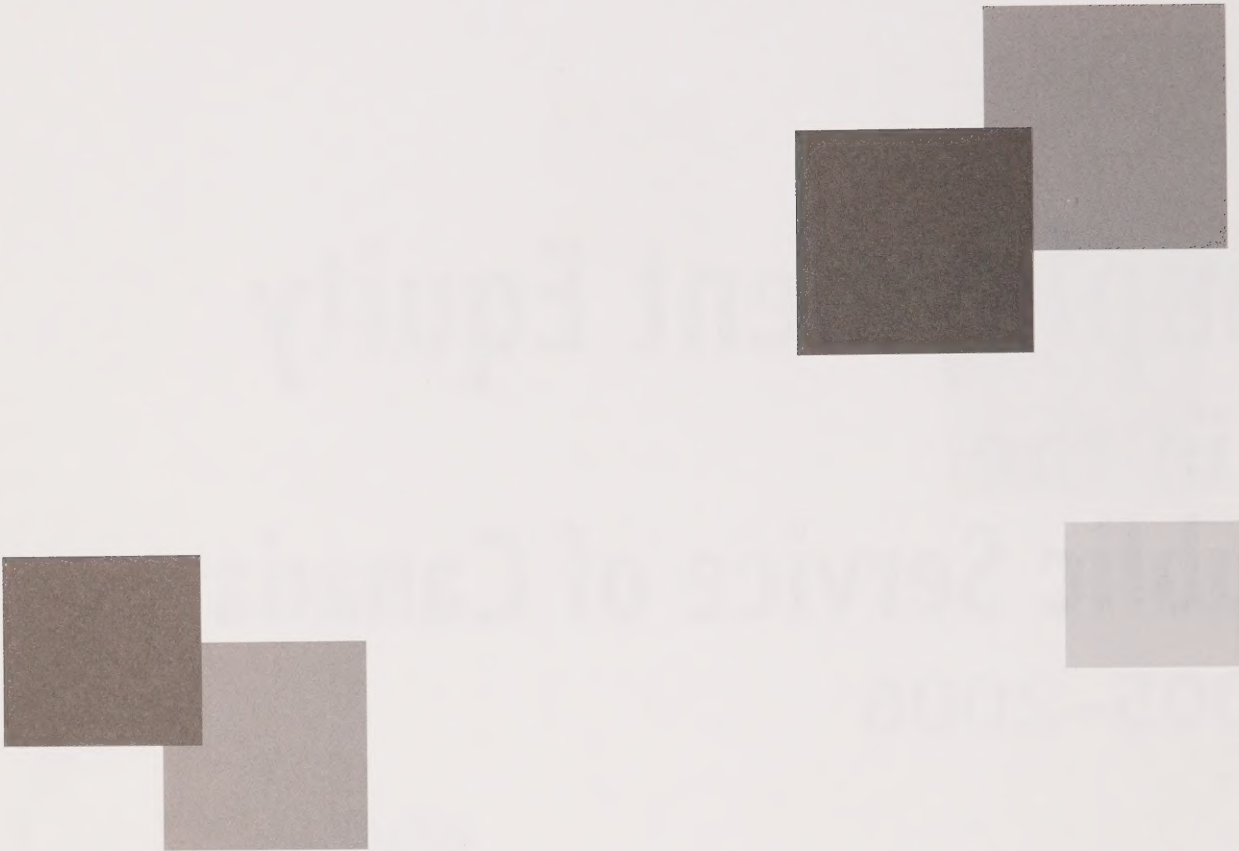


ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Erratum

Page 8, in the text box, 3rd bullet from the bottom, should read:

“Fifty percent of women in the core public administration worked in the Administrative and Foreign Service Category. Women employed in the Administrative and Foreign Service Category represent 27% of the core public administration.”



Published by the Canada Public Service Agency
© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
The President of the Treasury Board, 2008

Catalogue CP51-6/2006
ISBN : 978-0-662-05082-7

This document is available in alternative formats and at the following addresses:

<http://www.psagency-agencefp.gc.ca>
<http://publiservice.gc.ca>



Table of Contents

Message from the President of the Treasury Board of Canada	i
---	---

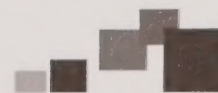
Introduction	1
--------------------	---

Chapter 1

Legislation and Compliance	3
The <i>Public Service Modernization Act</i> and Employment Equity	3
Assessing Compliance	3

Chapter 2

Positive Practices and Partnerships	5
Embracing Change	5
Office of the Senior Advisor Responsible for Diversity and Special Projects	5
Employment Equity Fund	5
■ Diversity Learning and Corporate Culture Change Course	6
■ Career on the Move: Employment Equity Designated Groups Development Program	6
■ Employment Equity and Development Program	6
■ Selecting Candidates with an Objective Eye	6
Leadership from the Grassroots	6
■ National Council of Federal Employees with Disabilities	6
■ Development of the Aboriginal National Network Initiative	7
■ National Council of Visible Minorities	7
Consultation and Collaboration with Bargaining Groups	7

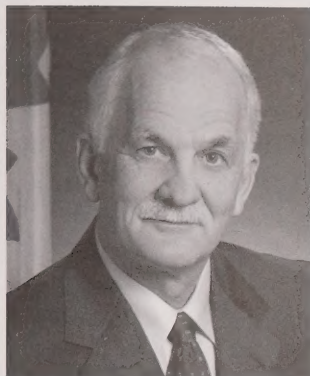


Chapter 3

What the Numbers Show	8
Women	8
Aboriginal Peoples	10
Persons with Disabilities	12
Persons in a Visible Minority Group	14
Representation	16
Gender	16
Occupational Category	16
Age	17
Departments and Agencies	18
Geography	18
Salary	18
Hirings	19
Promotions	19
Separations	19
Conclusion	20
Appendix: Statistical Tables	21
Technical Notes	21



President's Message



As President of the Treasury Board of Canada, I am pleased to present the fourteenth annual report on employment equity in the Public Service of Canada for the fiscal year 2005–06.

This report describes the progress of the Public Service toward becoming a workplace that is representative of the diversity of Canadian society. The Government of Canada recognizes that, as an institution that is critical to the nation's continued economic, social and cultural prosperity, the Public Service must be dynamic and innovative, drawing on the talents of Canadians of all origins, cultures

and views. Only in this way can it maintain its excellence in policy and service delivery as the fabric of Canadian society changes.

The Canada Public Service Agency works with departments and agencies to achieve a workplace that is accessible to all Canadians as part of its role in leading and supporting excellence in managing people in the Public Service of Canada. Its policy direction and support help the Public Service become a truly representative and inclusive national institution.


I am proud of the successes we've had over the past year. The representation of women, persons with disabilities and Aboriginal peoples continues to meet or exceed estimates of their numbers in the Canadian workforce. In addition, opportunities for advancement, including training and career development, are more available for all four groups. We must continue to work to ensure that members of visible minorities are fully represented.

The current focus on renewing the Public Service gives us the opportunity to continue making this vital institution more responsive to Canadians and their diversity. I firmly believe that, with the current strong leadership and greater accountability for results, our performance in the area of employment equity will continue to improve.

A handwritten signature in dark ink, reading "Vic Toews". The signature is fluid and cursive, with the first name "Vic" written in a larger, more prominent script than the last name "Toews".


The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
President of the Treasury Board





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116491614>

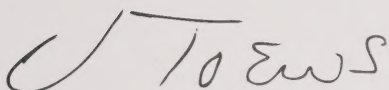


Speaker of the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2005-06 annual report on employment equity in the public service of Canada.

Yours sincerely,



The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
President of the Treasury Board
2008



Speaker of the House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2005-06 annual report on employment equity in the public service of Canada.

Yours sincerely,



The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
President of the Treasury Board
2008





Introduction

Like any modern, professional organization, the core public administration must recruit and retain the best qualified, most skilled workers available. Employment equity in the core public administration¹ is about excellence, equitable participation in our public institutions and effective programs and policies for Canadians. It is about more than just numbers—it is about our core values. Achieving equity in employment and benefiting from the creative energy of a diverse core public administration will contribute to better results for all Canadians.

The year 2005–06 marked 10 years since the federal public service first became subject to the *Employment Equity Act*. The 1995–96 *Report on Employment Equity in the Federal Public Service* spoke of the need to draw on the talents of “all Canadians in order to renew and revitalize the federal public service.” Over the past 10 years, the proportionate representation of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups has steadily increased and, since 2001, the representation of three of these groups—women, Aboriginal peoples and persons with disabilities—has exceeded their workforce availability. During that period, the representation rates of Aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities almost doubled and the percentage of executives who are women increased by more than 50 percent.

The advances made in employment equity have not only been related to representation. For example, designated group members are more evenly distributed across occupational groups and regions, and their average salaries have increased.

Ten years after the *Employment Equity Act* came into force, the renewal of the public service is still a priority, but it has taken on greater import and momentum. The average age in the public service, including members of designated groups, has risen, especially at senior levels. Like other employers, the public service will face stiff competition in its efforts to recruit knowledge workers to replace retiring employees. Integral to renewal is achieving and maintaining a representative public service compared to the availability estimates that will be derived from the 2006 Census and the 2006 Participation and Activity Limitations Survey (PALS). Our current availability estimates, based on the 2001 Census and PALS, are likely to be affected by such factors as immigration patterns and a rapidly growing young Aboriginal population. The renewed public service will therefore come from talent pools that have not been tapped to their full potential.

In some respects, we have achieved equity in employment within the core public administration in terms of numbers.

¹ The *Public Service Employment Act* defines the core public administration as those portions of the public service of Canada set out in schedules I and IV of the *Financial Administration Act*.




For example, in 2005–06, the overall representation of women, persons with disabilities and Aboriginal peoples continued to be above their availability in the external workforce and the representation of all four groups in the Executive category has approximately doubled since 1995–96. Further, the representation of all four groups in developmental programs, such as the Accelerated Executive Development Program, the Management Trainee Program and the Career Assignment Program, is much higher than workforce availability. Therefore, over time and at some of the more senior levels, the core public administration should become increasingly representative in the years to come.

However, as in previous years, the fact that the representation of visible minority groups continued to lag behind their workforce availability of 10.4 percent continues to cause concern. There has been some improvement: representation of visible minorities in 2005–06 rose to 8.6 percent from 8.1 percent the previous year, their participation in senior ranks and developmental programs continued to increase, and they made up just under 10 percent of all new recruits. Yet of the 1,614 new visible minority employees who were added to the core public administration in 2005–06, 1,217 were employees of the Canada Border Services Agency, which had previously been a separate employer. Further, an analysis over several years shows that the rate of improvement has “levelled off” since the fairly significant increases that took place during the Embracing Change initiative, due to the concerted efforts to meet the benchmarks established. We are aware that our recruitment of visible minorities is not

keeping up with the changing face of Canadian society. The Public Service Commission’s study, *Drop-off Rates for Employment Equity Groups – Automated Screening Reports and Appointments 2000–2005*, published in December 2006, has indicated that visible minorities continue to apply for work in the core public administration, but are not being appointed to positions at the same rate as other groups. Our efforts in this regard are therefore being increased.

Another potential area for investigation is with respect to persons with disabilities. Despite the fact that members of this group were hired at a rate below their workforce availability in 2005–06 (2.6 percent compared to 3.6 percent) and left the core public administration at a rate well above their representation (7.0 percent versus 5.8 percent), their representation rate remained the same as the previous year.

There is no doubt that the diversity of the public service enriches the work that we do. However, we must not forget that Canadian society is ever changing. Our progress has not been sufficiently consistent when we consider that workforce availability estimates used in our comparisons date back to the 2001 Census and PALS. We must continue to understand the factors that influence representation and work towards creating a public service that is truly representative of the public we serve.



Chapter 1

Legislation and Compliance

The Public Service Employment Act and Employment Equity

The implementation of employment equity in the core public administration is based on a strong legislative framework. The *Public Service Employment Act* (PSEA) of 2003, which came into force in December 2005, reinforces the importance of human resources planning in staffing and recognizes the importance of a core public administration that reflects the diversity of Canadian society. Its preamble recognizes that “Canada will... gain from a public service that strives for excellence [and] that is representative of Canada’s diversity.” The implementation of the PSEA depends to a great extent on good human resources planning; in some ways, the *Employment Equity Act*, which came into force 10 years earlier, was actually ahead of its time in its requirements to set goals and establish realistic plans to achieve those goals. To maximize the benefits of the two pieces of legislation, employment equity and human resources plans should be fully integrated into the overall business plan of the organization. The Canada Public Service Agency (CPSA)² has started to work with departments to determine whether they are fully using the flexibilities accorded to them under the PSEA to increase the representation of designated groups.

Assessing Compliance

Under the *Employment Equity Act*, the Canadian Human Rights Commission (CHRC) is responsible for conducting audits to determine employers’ compliance with the Act. The CHRC found most departments and agencies in the core public administration compliant with the *Employment Equity Act* in its first round of audits and has now begun a second round of audits to determine whether departments and agencies have made reasonable progress against the goals contained in their employment equity plans.

In 2005–06, the Employment Equity Compliance Program audit process was also redesigned to help increase effectiveness and efficiencies. Highlights of the new process include:

- the reduction of the 12 statutory requirements to 9;
- shorter time frames for completion of the audit steps;
- a clearer, more transparent process;
- evidence-based and indicator-based analysis of compliance;
- emphasis on results and progress monitoring; and
- a streamlined internal approval process.

² Formerly known as the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC).

In 2005–06, CPSA also began assessing departments against the performance indicators established for the People Component of the Management Accountability Framework. One such indicator is the implementation of employment equity. The Diversity Division continues to work with departments whose ratings were lower than “acceptable” in order to help them improve their performance in this area. Departments that achieve the best ratings will be consulted to obtain information on their best practices in achieving employment equity. This information will be used to help departments with a lower than “acceptable” rating to achieve higher ratings in the future.



Chapter 2

Positive Practices and Partnerships

Employment equity is more than identifying and eliminating barriers, and accommodating employees and applicants. The *Employment Equity Act* also requires every employer to institute positive policies and practices to ensure representation that reflects each group's representation in the Canadian workforce or in those areas of the Canadian workforce that are "identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw employees."

The following describes or updates some positive practices and initiatives within central agencies and departments.

Embracing Change

In 2006, the last benchmarks of the Embracing Change Action Plan were to have been achieved. Although progress was made in the representation of visible minorities in development programs, the other benchmarks of *Embracing Change* were not reached. The funding of *Employment Equity Fund* (EEF) initiatives also came to a close. A final evaluation of the EEF will be conducted starting in 2007.

Office of the Senior Advisor Responsible for Diversity and Special Projects

As mentioned in last year's report, the Clerk of the Privy Council appointed a Senior Advisor Responsible for Diversity and Special Projects. During 2005–06, the Senior Advisor's office oversaw several projects aimed at increasing the diversity of the core public administration. A number of pilot projects were introduced to assist in improving representation. An example of this is the Mentor/Mentee Project, which paired experienced Aboriginal and visible minority members of the Executive group with Aboriginal and visible minority employees in feeder groups. The project provided mentees with valuable career advice and the benefit of their mentors' experience as senior managers. The project, which has now been transferred to CPSA, will be extended into more regions and to all designated groups.

Employment Equity Fund

CPSA established the Employment Equity Fund in 2003 to help departments fulfill their obligations under the *Employment Equity Act*. In order to receive funding, departmental projects had to meet stringent criteria for approval by the Assistant Deputy Minister Committee on Employment Equity and must focus on closing persistent representation gaps.

Although the fund is no longer available, several departments and agencies received funding during the fiscal year 2005–06 for the following projects, which have since been integrated into departmental operations.

■ The *Diversity Learning and Corporate Culture Change* course is led by the Canada School of Public Service. This two-day leadership development course was customized to meet the specific needs of the organizations and sensitized the 150 participants to the challenges and opportunities related to employment equity and diversity. It equipped them with enhanced leadership capacity to influence and bring diversity strategies to life.

■ *Career on the Move: Employment Equity Designated Groups Development Program*, a project designed by the Privy Council Office (PCO), was aimed at providing developmental opportunities to Aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities at the EX minus 1 and EX minus 2 levels. As of March 2006, 18 regional candidates had been offered secondments into the program at the PCO.

■ As a result of its *Employment Equity and Development Program* project, the Royal Canadian Mounted Police had, by March 2006, hired 376 employees from three of the four designated groups, 80 of whom received indeterminate positions as public service employees.

■ *Selecting Candidates with an Objective Eye*: As of March 2006, over 700 employees from the designated groups had registered to volunteer as selection board members as a result of this project led by Citizenship and Immigration

Canada. Since then more departments have joined the Interdepartmental Committee on the selection board and the development of e-learning is ongoing.

Leadership from the Grassroots

The interests of persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minority groups are represented by three national employment equity councils of public service employees. The following updates their activities.

National Council of Federal Employees with Disabilities

During the fiscal year 2005–06, the National Council of Federal Employees with Disabilities (NCFED) approved its governance structure, including guiding principles and various policies and procedures, as well as an action plan. With communication being such an important driver in areas such as awareness and barrier removal, the NCFED website and newsletter have been successful in reaching out to public servants across the country. As a result, the number of subscribers to the newsletter has now surpassed 350.

The NCFED played a key role in ensuring that the 2005 Public Service Employee Survey was fully accessible. It participated in discussions with central agencies on issues such as disability management and assessment of candidates by the Public Service Commission's (PSC) Personnel Psychology Centre. Over the year, the NCFED visited officials from over 20 government departments and agencies, working with them to effectively address accommodation needs. NCFED representatives also served as guest speakers

for International Day for Persons with Disability celebrations, various interdepartmental forums, departmental advisory committees and other events.

Development of the Aboriginal National Network Initiative

In December 2005, over 200 Aboriginal employees, representing 32 federal government departments and agencies, attended “Launching Our Future: Aboriginal Federal Government Employees Forum.” During the two-day session, participants reviewed the terms of reference for the Aboriginal National Network Initiative (ANNI) and discussed topics relating to employment, governance and representation, membership, promoting and marketing ANNI, as well as career issues.

Additionally, representatives of seven departmental Aboriginal Employee Networks attended the forum and shared their goals and objectives, concerns, best practices, success stories, and offered their encouragement and support of ANNI as a national body. Feedback from the forum resulted in a name change from ANNI to the National Council of Aboriginal Federal Employees (NCAFE).

National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service

The National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM) continued to provide feedback on policies, programs and legislation to federal government organizations. It also worked with CPSA in the development of a model of external governance. In addition, successful forums were held in each region to inform and strengthen awareness of visible minority issues.

One of the priorities of the council continues to be the development of organizational capacity in order to keep members informed and ensure effective representation. Future activities will include collaboration with NCAFE and NCFED to discuss the common and unique issues that they face.

Consultation and Collaboration with Bargaining Agents

The Joint Employment Equity Committee provides a national forum where CPSA, PSC and the bargaining agents can consult and collaborate on the preparation, implementation and revision of the public-service-wide employment equity policies. During the year, the committee commented on the development of policies related to employment equity and the duty to accommodate.

Chapter 3 What the Numbers Show

The statistics in this chapter reveal that we have met and exceeded workforce availability for three out of the four designated groups. The representation of persons with disabilities now exceeds workforce availability by 2.2 percent; Aboriginal peoples by 1.7 percent and

women by 1.6 percent. This is also a continuing upward trend in the representation of all four designated groups in the Executive category.

Women

In 2005-06, continued progress was made with respect to the representation of women in the Executive (EX) category as well as to their representation in other occupational categories. Women continued to exceed their workforce availability, reflecting a trend over the last five years. However, women still make up a disproportionate share of employees in the Administrative Support category; this is the only category in which the average salary for women exceeds that of men. Women also represented the second highest average age among the designated groups.

- The overall representation of women increased marginally in 2005-06, from 53.5 percent to 53.8 percent, and was still above the workforce availability of 52.2 percent.
- The representation of women in the EX category has increased again, going from 37.2 percent in 2004-05 to 38.8 percent in 2005-06.
- There was a higher percentage of women than men in their thirties in the EX category (8.5 percent versus 7.3 percent). However, in the 55 to 65 age group, there was a significantly higher percentage of men than women in that category (27.2 percent versus 18.5 percent).
- The lowest representation of women was in the Operational category (18.5 percent).
- The representation of women was greatest in the Administrative Support category, at 82.3 percent.
- The representation of women in the Administrative and Foreign Service category declined marginally (from 60.3 percent to 59.8 percent).
- Fifty percent of women in the core public administration worked in the Administrative and Foreign Service category; this category represents 27 percent of all public service employees.
- Women obtained 58.4 percent of promotions in the core public administration.
- Approximately 54 percent of women in the core public administration were between 40 and 55 years of age.

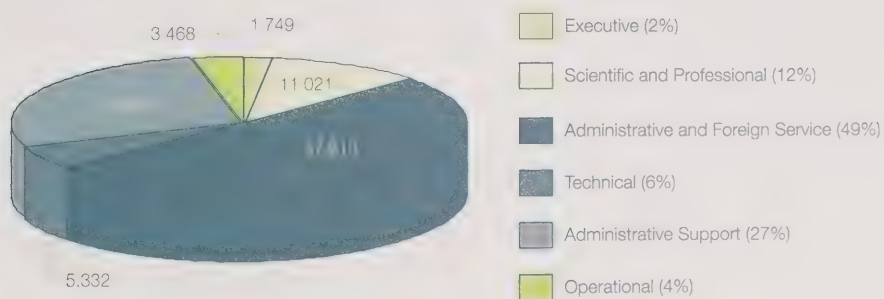
Figure 1

Representation of women, 1996 to 2006 (%)



Figure 2

Distribution of Women by Occupational Category



Aboriginal Peoples

As in 2004–05, the overall representation of Aboriginal peoples within the core public administration was above workforce availability in 2005–06. However, it should be noted that Aboriginal employees are not evenly distributed throughout the core public administration but instead tend to be employed in significant numbers in only a few departments. It is also notable that the average age of Aboriginal employees (43) was the second-youngest of the designated groups.

- As in 2004–05, the overall representation of Aboriginal peoples within the core public administration remained constant at 4.2 percent, compared with a workforce availability rate of 2.5 percent.
- Although none of the 60 individuals hired into the Executive category from outside the core public administration during 2005–06 was an Aboriginal person, the representation of Aboriginal peoples in the EX category increased to 3.4 percent in 2005–06 from 3.0 percent in 2004–05, due to a number of acting appointments.
- Aboriginal women accounted for 61.3 percent of all Aboriginal persons employed by the core public administration.
- The representation of Aboriginal peoples in the Scientific and Professional category mirrored overall workforce availability and exceeded overall availability in all other occupational categories.
- Aboriginal peoples represented 3.8 percent of all new employees, a decline from the previous year's 4.3 percent.
- Aboriginal employees were younger than the average employee population: 46.8 percent of Aboriginal employees were between 30 and 44 years of age while only 37.8 percent of the overall employee population fell within that age bracket.

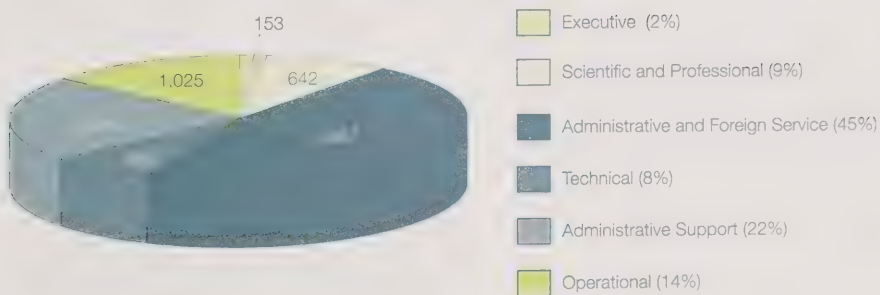
Figure 3

Representation of Aboriginal Peoples, 1996 to 2006 (%)



Figure 4

Distribution of Aboriginal Peoples by Occupational Category



Persons with Disabilities

Over the last 10 years, the representation of persons with disabilities in the core public administration has consistently exceeded workforce availability. However, employees with disabilities tend to be older than other employees and therefore closer to retirement than the rest of the employee population. This could have implications for the future representation rate of this group within the core public administration.

- Overall, the representation of persons with disabilities (5.8 percent) in the core public administration remained the same in 2005-06 as in the previous year, but exceeded the workforce availability (3.6 percent) as determined by the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS).
- Persons with disabilities were represented in the Executive category at 5.5 percent, the same as the previous year.
- The lowest representation of persons with disabilities is in the Scientific and Professional category.
- Roughly the same number of men and women with disabilities are now employed in the core public administration.
- Employees with disabilities are, for the most part, older and therefore eligible for retirement sooner than the rest of the core public administration.

Figure 5

Representation of Persons with Disabilities, 1996 to 2006 (%) (%)

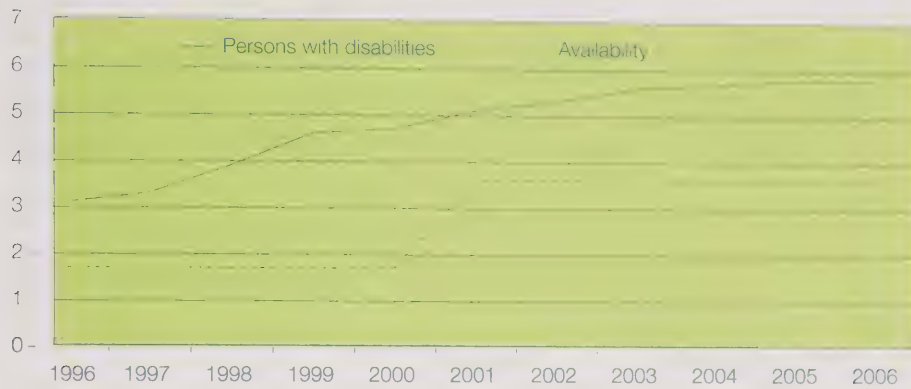
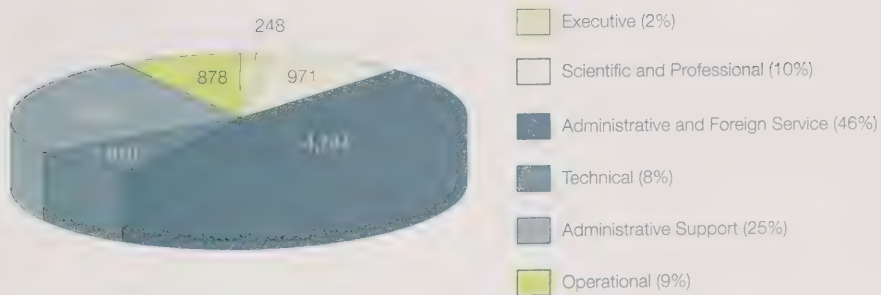


Figure 6

Distribution of Persons with Disabilities by Occupational Category



Persons in a Visible Minority Group

Although visible minorities continued to be under-represented in the core public administration in 2005-06, they make up just under 10 percent of all new recruits into the public service. Since the average age of visible minority employees (42) is the youngest of all the designated groups, there is potential for members of this group to play a key role in the efforts to renew the public service.

- Although the representation of members from visible minority groups increased this year from 8.1 percent to 8.6 percent, this rate remained below the workforce availability rate of 10.4 percent derived from the 2001 Census.
- Representation of visible minority employees increased from the previous year in all occupational categories, including the Executive category. However, the largest increase occurred in the Administrative Support category (from 9.6 percent to 10.2 percent).
- Members of visible minority groups were well represented in the Scientific and Professional category, at 12.6 percent.
- Women made up 54.7 percent of the visible minority employee population.
- The visible minority employee population was younger than the overall employee population. While only 31.2 percent of the employee population was between 20 and 39 years of age, 43.5 percent of visible minority employees fell within this age bracket.
- Although 92 percent of all employees had indeterminate employment status, 89.7 percent of visible minority employees had indeterminate status.
- In 2005-06, 37.1 percent of all employees were hired indeterminately and 34.2 percent of members of visible minorities were hired indeterminately.

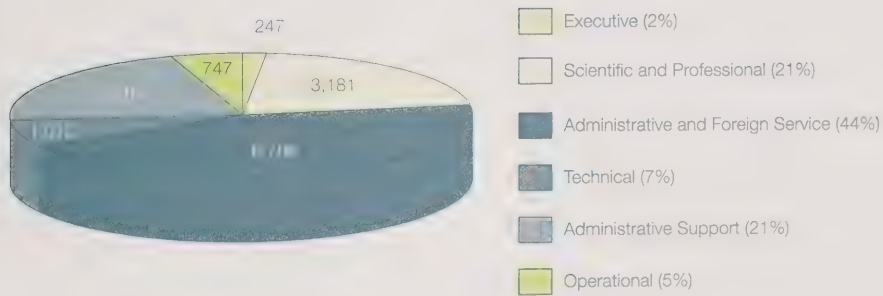
Figure 7

Representation of Persons in a Visible Minority Group, 1996 to 2006 (%)



Figure 8

Distribution of Persons in a Visible Minority Group by Occupational Category



Representation

(Tables 1 and 2, and Figures 1, 5, 8 and 11)

- Three of four designated groups remained well represented when compared with workforce availability estimates: women accounted for 53.8 percent of core public administration employees, Aboriginal peoples for 4.2 percent, and persons with disabilities for 5.8 percent, compared to respective workforce availabilities of 52.2 percent, 2.5 percent and 3.6 percent (based on the 2001 Census and PALS).
- Visible minority representation increased from 8.1 percent in 2004–05 to 8.6 percent in 2005–06. While this is a positive progression, there still remains a large gap to close in order to achieve the workforce availability figure of 10.4 percent from the 2001 Census.
- Indeterminate employment status for the four designated groups remained consistent with the trend over the years:
 - 92 percent of all employees were indeterminate;
 - approximately 91 percent of women were indeterminate employees, up from 90.5 percent the previous year;
 - approximately 92 percent of Aboriginal employees were indeterminate, up slightly from 91.4 percent the previous year;
 - approximately 95 percent of persons with disabilities were indeterminate employees, up slightly from 94.5 percent the previous year; and
 - approximately 89 percent of visible minorities were indeterminate employees, roughly the same as the previous year.

Gender

(Table 2)

- In 2005–06, the number of women in the core public administration increased to 95,014.
- Women continued to make up the majority in all of the designated groups. In 2005–06, women accounted for 61.3 percent of Aboriginal employees, 51.4 percent of employees with disabilities and 54.7 percent of employees who are members of visible minority groups.
- Women represented 59.4 percent of term employees and 53.4 percent of indeterminate employees.

Occupational Category

(Table 3)

- With respect to the Executive (EX) category, the upward trend of the last couple of years has continued for all designated groups.
 - Women represented 38.8 percent of employees in the EX category, up from 37.2 percent in 2004–05.
 - Aboriginal peoples represented 3.4 percent, up from 3.0 percent.
 - Persons with disabilities represented 5.8 percent, up from 5.5 percent.
 - Visible minorities made up 5.5 percent of employees in the EX category, up from 5.1 percent.

- Administrative and Foreign Service is the largest occupational category in the core public administration, with 79,661 employees in 2005–06. Although the total number of women in this group went up from 42,511 in 2004–05 to 47,612, their percentage of the total share of employees dropped to just under 60 percent.

- The Scientific and Professional category had the highest proportion of visible minorities, with 12.6 percent. This correlates with the trends of the last couple of years.

Age

(Table 4)

- In 2005–06, 53 percent of employees were over the age of 45.
- In the Executive category, 53.4 percent of employees were 50 years of age or over. However, it is interesting to note that only 41.8 percent of Aboriginal executives were 50 years old or more.
- Among the designated groups, 38.1 percent of members of visible minority groups were 45 years of age or over compared to 43 percent of Aboriginal peoples. As in previous years, persons with disabilities were, on average, older than other employees (69 percent were 45 years of age or over), followed by women at 50 percent.

Departments and Agencies

(Table 5)

- Among the 10 largest departments, Human Resources and Skills Development Canada had the highest representation of women (75.4 percent).
- Aboriginal employees accounted for 32 percent of Indian and Northern Affairs Canada's (INAC) workforce. Whereas INAC's total employee population represented only 2 percent of the population of the core public administration, 16 percent of all Aboriginal employees worked there. However, if INAC's total employee population (Aboriginal and non-Aboriginal) were removed from the overall core public administration population, Aboriginal representation in the public service would, at 3.6 percent, still have been well above workforce availability of 2.5 percent.
- Approximately 37 percent of all employees with disabilities worked in four of the six largest departments: National Defence (1,197 employees); Public Works and Government Services Canada (682 employees); Human Resources and Skills Development Canada (1,036 employees); and Social Development Canada (819 employees).
- Forty-two percent of employees from visible minority groups were concentrated in six of the top eight departments: National Defence (1,108 employees); Public Works and Government Services Canada (1,011 employees); Human Resources and Skills Development Canada (911 employees); Canada Border Services Agency (1,217 employees); Social Development Canada (1,063 employees); and Health Canada (1,090 employees).

Geography

(Table 6)

- Approximately 44 percent of women in the core public administration workforce were located in the National Capital Region (NCR).
- British Columbia continued to have the highest proportion of visible minorities at 14 percent. Ontario (excluding the NCR) was next with 12.7 percent.
- Forty-two percent of the federal workforce was located in the NCR; the proportion of visible minorities, women and persons with disabilities is similar. On the other hand, 69 percent of Aboriginal employees in the federal core public administration worked outside the NCR. Of those that worked outside the NCR, 62 percent worked west of Ontario.

Salary

(Table 7)

- More than 67 percent of all employees in the core public administration earned \$50,000 or more. This is an 11 percent increase from the previous year. The proportions increased for designated groups as well, and they are as follows:
 - 65.5 percent of employees who were members of visible minority groups earned \$50,000 or more, an increase of 9 percent from the previous year;
 - 62.4 percent of employees with disabilities earned \$50,000 or more, an increase of 12.3 percent from the previous year;

- 60 percent of Aboriginal employees earned \$50,000 or more, a 12.1 percent increase from the previous year;
- 59.5 percent of female employees earned \$50,000 or more, an increase of 13.1 from the previous year.

Hirings

(Tables 8 through 10)

- The core public administration hired 2,969 more employees in 2005–06 than in the previous year, an increase of 22 percent.
- Although more federal public servants were hired indeterminately, three of the four designated groups showed a lower percentage for such hirings, shown by the following:
 - for visible minorities, hiring was at 9.2 percent, a drop of 2.1 percent from the previous year;
 - for persons with disabilities, hiring was at 2.8 percent, a drop of 0.7 percent from the previous year; and
 - for Aboriginals employees, hiring was at 3.9 percent, a drop of 0.7 percent from the previous year.

- Of the 60 new external employees in the Executive category, 20 were women (one more than the previous year), three were persons with disabilities (two more than the previous year) and five were members of visible minority groups (up one from the previous year). As stated previously, there were no Aboriginal persons hired into the EX category from outside the core public administration.

Promotions

(Tables 11 through 13)

- Just under half of all promotions occurred in the NCR. This is a slight decrease from the previous year. The same is also true for promotions of women, persons with disabilities and visible minorities. The NCR's share for Aboriginal peoples was 39.2 percent, which represents a drop of 6.4 percent from the previous year.
- Indeterminate employees received 93 percent of all promotions. This is also true for all designated groups as they also received over 92 percent of promotions.
- Fifty-seven percent of all promotions in the core public administration were in the Administrative and Foreign Service category.

Separations

(Tables 14 through 16)

- Combined, designated groups represented 18.1 percent of separations; this is up slightly from the previous year. The percentage of separations is as follows: 6.9 percent were visible minorities, 7.0 percent were people with disabilities while 4.2 percent were Aboriginal peoples.
- Women accounted for slightly less than half of all separations (49.6 percent) from the core public administration. This is down slightly from the previous year.
- Overall, indeterminate employees accounted for two-thirds (66.5 percent) of all separations from the core public administration. This figure is up 10 percent from the previous year. Indeterminate separations exceeded separations of terms of three months or more for all designated groups: women (3,350 indeterminate versus 2,021 term), Aboriginal peoples (293 indeterminate versus 159 term), and, most significantly, persons with disabilities (617 indeterminate versus 142). In 2004–05 this was the case for only two of the designated groups (visible minorities and Aboriginal peoples).

Conclusion

We are facing challenges when it comes to the demographics of the public service as most senior leaders and their natural successors are the same age and are now or will soon be eligible to retire. There is also serious competition for labour in some sectors.

The public service is not alone in these challenges. We all have a special stake in making sure we have a strong and sustainable federal public service for the future. And as Canadian demographics change and the population becomes more diverse, it becomes increasingly important to facilitate the labour force participation of all groups, particularly those with historically lower participation rates.

Integral to all aspects of renewal and to renewal itself is a workforce that can draw upon a diversity of origins, cultures, views, ideas, experiences and perspectives from across Canada. This diversity contributes directly to excellence in policy and service delivery and therefore must be considered proactively within all human resource practices.

Representation in the public service is about good business and about the relevance and credibility of a national institution for Canadians. It is about values of inclusion and fairness based on merit, and it is about drawing the best talent from an increasingly diverse workforce as our base pool.

In order to ensure that a renewed public service is also a diverse public service, our future strategy for the implementation of employment equity will be based on its full integration with renewal efforts. In his report to the Prime Minister dated March 2007, the Clerk of the Privy Council spoke of four priorities associated with public service renewal: planning, recruitment, employee development and an enabling infrastructure. All four priorities are essential to the creation and maintenance of a representative core public administration. Just as human resource planning must be integrated into all business planning, so too should employment equity planning be integrated into all aspects of human resource planning. If our recruitment efforts are accessible to diverse communities, we will achieve representation and renewal. If we make certain that employment equity groups receive opportunities to learn and develop, we will help to achieve their participation at all levels and in all occupational categories. And finally, if we include best practices in employment equity within our creation of an enabling human resources infrastructure, departments and agencies will have the capacity to create and maintain representative workforces and inclusive workplaces.



Appendix – Statistical Tables

Technical Notes

The tables in this report provide statistics on designated groups in the public service as at March 31, 2006. They include summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups, as well as tables on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

The Treasury Board is the employer for the public service as set out in the *Financial Administration Act* (FAA), schedules I and IV. Appointments are made according to merit as it is defined in the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada. The total number of employees in the public service as at March 31, 2006 was 176,630.

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, employees with terms of three months or more, and seasonal employees, with the exception of those seasonal employees who are on leave without pay at the end of March 2006. No information is reported on students or casual workers, except in the case of hiring. Employees on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables.

Statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges and deputy ministers, who are also on the public service payroll. As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2005 and ending March 31, 2006.

Federal Departments and Agencies

The *Employment Equity Act* prescribes that this report cover the portions of the public service of Canada set out in schedules I and IV of the FAA. The core public administration comprises some 70 departments, agencies and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by FAA, schedules I and IV. These organizations vary in size, from large departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 100 employees, and in geography, with some organizations present in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. Some smaller organizations are included with the larger institution that handles their corporate and administrative matters.

The statistics of separate employers, covered by FAA schedule V, are not included in this report. Those separate employers having more than 100 employees (such as the Canada Revenue Agency and the Canadian Food Inspection Agency) are required by the *Employment Equity Act* to provide their reports to the Canada Public Service Agency (CPSA) for tabling in Parliament at the same time as the CPSA president's annual report. To view their employment equity reports, readers should visit their websites or contact those organizations directly.

Reports on employment equity in the Canadian Forces and with respect to members of the Royal Canadian Mounted Police are prepared by those organizations and are also tabled in Parliament at the same time as those of separate employers.

Data on Persons in the Designated Groups

To assure consistency of the data presented in this report, CPSA uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with FAA, schedules I and IV. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank, which is maintained by CPSA. Information derived from these two sources does not always harmonize exactly with information from departmental sources.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the public service depend on the willingness of employees to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees, including those engaged as students or casual workers, are given an opportunity to provide this information when they are hired and during departmental self-identification surveys or other campaigns. Furthermore, they may complete a self-identification form at any time (available from employment equity co-ordination in the department).

Terminology

“Hirings” refers to the number of persons added to the employee population in the past fiscal year. This includes indeterminate and seasonal employees (with the exception of those seasonal employees who are on leave without pay at the end of March), those with terms of three months or more, and students and casual workers whose employment status has changed (to indeterminate, terms of three months or more, or seasonal). “Hirings” measures the flow of employees into the public service and may include more than one staffing action for term employees.

“Promotions” refers to the number of appointments to positions at higher maximum pay levels, either within the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup.

“Separations” refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the public service payroll and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned or whose specified employment period (term) ended.

“Indeterminate employees” refers to people appointed to the public service for an unspecified duration.

“Seasonal employees” refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

“Casual workers” refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the calendar year. Casual workers are not included in the representation figures.

“Workforce availability” refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupations in the public service. Estimates for women,

Aboriginal peoples and visible minorities are derived from statistics in the Census of Canada. Estimates for persons with disabilities are derived from data in surveys such as the Health and Activity Limitation Survey (1991) and the Participation and Activity Limitation Survey (2001). These are also collected by Statistics Canada.

“Benchmarks,” like targets, are established to measure progress toward goals that an organization has set for itself. Benchmarks help ensure that the public service workforce is qualified and representative, reflecting the diversity of Canadian society. Benchmarks were established within the context of the Embracing Change Action Plan put in place to increase participation of visible minorities in the public service.

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the public service of Canada

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation										
As at March 31, 2006	176,630	53.8	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6
As at March 31, 2005	165,856	53.5	88,702	53.5	6,886	4.2	9,626	5.8	13,498	8.1
As at March 31, 2004	165,976	53.1	88,175	53.1	6,723	4.1	9,452	5.7	13,001	7.8
As at March 31, 2003	163,314	52.8	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4
As at March 31, 2002	157,510	52.5	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339	52.1	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	51.4	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	50.5	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	49.5	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	48.2	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
Workforce Availability 2001 Census and PALS		52.2				2.5		3.6		10.4

* Revenue Canada became a separate employer, the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Note

The data in this and other tables in this report cover employees identified for the purpose of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 2001 Census of Canada and the 2001 post-Census Participation and Activity Limitation Survey (PALS). They include only Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in the federal Public Service.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the public service of Canada by Type of Employment and Gender
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

	All Employees						Type of Employment					
	#	%	Gender	#	%	Gender	Indeterminate	Gender	Term ≥ 3 Months	Gender	Seasonal	Gender
Federal Public Service												
Total	176,630	100.0	100.0	162,556	100.0	100.0	13,237	100.0	100.0	837	100.0	100.0
Women	95,013	53.8	53.8	86,829	53.4	53.4	7,865	59.4	59.4	319	38.1	38.1
Men	81,617	46.2	46.2	75,727	46.6	46.6	5,372	40.6	40.6	518	61.9	61.9
Aboriginal Peoples												
Total	7,381	4.2	100.0	6,793	4.2	100.0	523	4.0	100.0	65	7.8	100.0
Women	4,523	4.8	61.3	4,144	4.8	61.0	350	4.5	66.9	29	9.1	44.6
Men	2,858	3.5	38.7	2,649	3.5	39.0	173	3.2	33.1	36	6.9	55.4
Persons with Disabilities												
Total	10,169	5.8	100.0	9,701	6.0	100.0	417	3.2	100.0	51	6.1	100.0
Women	5,210	5.5	51.2	4,964	5.7	51.2	229	2.9	54.9	17	5.3	33.3
Men	4,959	6.1	48.8	4,737	6.3	48.8	188	3.5	45.1	347	6.6	66.7
Persons in a Visible Minority Group												
Total	15,112	8.6	100.0	13,555	8.3	100.0	1,526	11.5	100.0	31	3.7	100.0
Women	8,260	8.7	54.7	7,306	8.4	53.9	936	11.9	61.3	18	5.6	58.1
Men	6,852	8.4	45.3	6,249	8.3	46.1	590	11.0	38.7	13	2.5	41.9

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees (e.g. 61.3 percent of Aboriginal employees are women, i.e. $4,523 \div 7,381 \times 100$). Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the public service and their representation by gender within the public service (e.g. 11.0 percent of men who are term employees are members of a visible minority group, i.e. $590 \div 5,372 \times 100$).

TABLE 3

Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,505	1,749	38.8		153	3.4	248	5.5	247	5.5
Scientific and Professional										
AC Actuarial Science	5	1	20.0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0
AG Agriculture	7	0	0.0	0.0	0	0.0	1	14.3	0	0.0
AR Architecture and Town Planning	210	61	29.0	1.4	3	1.4	7	3.3	27	12.9
AU Auditing	195	72	36.9	1.0	2	1.0	4	2.1	39	20.0
BI Biological Sciences	1,947	864	44.4	1.8	35	1.8	61	3.1	246	12.6
CH Chemistry	498	219	44.0	0.8	4	0.8	7	1.4	118	23.7
DE Dentistry	13	2	15.4	0.0	0	0.0	1	7.7	0	0.0
DS Defence Scientific Service	630	115	18.3	0.2	1	0.2	9	1.4	75	11.9
ED Education	801	527	65.8	10.1	81	10.1	33	4.1	56	7.0
EN Engineering and Land Survey	2,694	423	15.7	1.4	37	1.4	92	3.4	423	15.7
ES Economics, Sociology and Statistics	6,406	3,123	48.8	2.5	161	2.5	285	4.4	867	13.5
FO Forestry	91	20	22.0	2.2	2	2.2	7	7.7	3	3.3
HR Historical Research	123	51	41.5	0.8	1	0.8	9	7.3	6	4.9
LA Law	2,766	1,442	52.1	3.0	83	3.0	138	5.0	264	9.5
LS Library Science	403	301	74.7	2.2	9	2.2	17	4.2	31	7.7
MA Mathematics	329	126	38.3	0.0	0	0.0	18	5.5	57	17.3
MD Medicine	263	97	36.9	1.1	3	1.1	12	4.6	30	11.4
MT Meteorology	518	108	20.8	0.4	2	0.4	16	3.1	42	8.1
ND Nutrition and Dietetics	53	52	98.1	5.7	3	5.7	1	1.9	1	1.9
NU Nursing	1,621	1,384	85.4	9.1	147	9.1	46	2.8	121	7.5

OP	Occupational and Physical Therapy	65	48	73.8	1	1.5	1	1.5	2	3.1
PC	Physical Sciences	2,221	897	40.4	48	2.2	83	3.7	239	10.8
PH	Pharmacy	29	22	75.9	1	3.4	0	0.0	3	10.3
PS	Psychology	351	186	53.0	2	0.6	18	5.1	26	7.4
SE	Scientific Research	1,831	334	18.2	10	0.5	58	3.2	318	17.4
SG	Scientific Regulation	857	440	51.3	3	0.4	25	2.9	148	17.3
SW	Social Work	63	44	69.8	2	3.2	3	4.8	1	1.6
UT	University Teaching	229	36	15.7	1	0.4	16	7.0	33	14.4
VM	Veterinary Medicine	41	26	63.4	0	0.0	3	7.3	4	9.8
Total		25,260	11,021	43.6	642	2.5	971	3.8	3,181	12.6

Administrative and Foreign Service

AS	Administrative Services	23,225	17,621	75.9	991	4.3	1,385	6.0	1,353	5.8
CA	Career Assignment Program	127	68	53.5	13	10.2	16	12.6	46	36.2
CO	Commerce	2,982	1,262	42.3	107	3.6	131	4.4	253	8.5
CS	Computer Systems Administration	12,034	3,535	29.4	260	2.2	615	5.1	1,436	11.9
FI	Financial Administration	3,376	1,808	53.6	97	2.9	136	4.0	501	14.8
FS	Foreign Service	1,176	455	38.7	19	1.6	43	3.7	136	11.6
IS	Information Services	2,963	2,039	68.8	103	3.5	159	5.4	199	6.7
MM	Management Trainee	118	66	55.9	3	2.5	7	5.9	27	22.9
OM	Organization and Methods	166	99	59.6	3	1.8	14	8.4	9	5.4
PE	Personnel Administration	3,391	2,542	75.0	169	5.0	341	10.1	331	9.8
PG	Purchasing and Supply	2,521	1,358	53.9	85	3.4	162	6.4	192	7.6
PA	Program Administration	24,060	14,612	60.7	1,345	5.6	1,548	6.4	2,043	8.5
TR	Translation	1,029	712	69.2	4	0.4	33	3.2	34	3.3
WP	Welfare Program	2,493	1,435	57.6	188	7.5	144	5.8	148	5.9
Total		79,661	47,612	59.8	3,387	4.3	4,734	5.9	6,708	8.4

TABLE 3 (cont'd)

Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Technical										
AI Air Traffic Control	12	8.3	1	8.3	0	0.0	0	0.0	1	8.3
AO Aircraft Operations	498	9.4	47	9.4	11	2.2	9	1.8	15	3.0
DD Drafting and Illustration	189	38.1	72	38.1	5	2.6	12	6.3	12	6.3
EG Engineering and Scientific Support	6,348	29.3	1,861	29.3	170	2.7	277	4.4	395	6.2
EL Electronics	1,003	5.4	54	5.4	20	2.0	47	4.7	53	5.3
EU Educational Support	32	28	28	87.5	18	56.3	0	0.0	0	0.0
GT General Technical	2,231	26.7	595	26.7	107	4.8	110	4.9	59	2.6
PI Primary Products Inspection	273	24.5	67	24.5	11	4.0	25	9.2	20	7.3
PY Photography	12	2	2	16.7	0	0.0	2	16.7	0	0.0
RO Radio Operations	361	76	76	21.1	16	4.4	14	3.9	7	1.9
SI Social Science Support	3,583	2,286	63.8	140	3.9	217	6.1	296	8.3	
SO Ships' Officers	1,031	70	6.8	25	2.4	23	2.2	14	1.4	
TI Technical Inspection	1,462	173	11.8	37	2.5	74	5.1	141	9.6	
Total	17,035	5,332	31.3	560	3.3	810	4.8	1,013	5.9	

Administrative Support

CM Communications	33	8	24.2	1	3.0	5	15.2	3	9.1
CR Clerical and Regulatory	30,240	24,854	82.2	1,562	5.2	2,448	8.1	3,137	10.4
DA Data Processing	288	146	50.7	9	3.1	18	6.3	25	8.7
OE Office Equipment Operation	9	6	66.7	1	11.1	4	44.4	0	0.0
ST Secretarial, Stenographic, Typing	835	817	97.8	41	4.9	53	6.3	51	6.1
Total	31,405	25,831	82.3	1,614	5.1	2,528	8.0	3,216	10.2

Operational

CX Correctional Services	5,969	1,530	25.6	587	9.8	212	3.6	352	5.9
FR Firefighters	448	10	2.2	16	3.6	12	2.7	5	1.1
GL General Labour and Trades	5,221	255	4.9	178	3.4	291	5.6	101	1.9
GS General Services	3,118	1,158	37.1	128	4.1	192	6.2	143	4.6
HP Heat, Power and Stationary Plant Operation	477	7	1.5	10	2.1	33	6.9	22	4.6
HS Hospital Services	607	352	58.0	49	8.1	25	4.1	66	10.9
LI Lightkeepers	107	13	12.1	4	3.7	1	0.9	0	0.0
PR Printing Operations	39	10	25.6	3	7.7	4	10.3	3	7.7
SC Ships' Crews	1,262	89	7.1	26	2.1	48	3.8	29	2.3
SR Ship Repair	1,516	44	2.9	24	1.6	60	4.0	26	1.7
Total	18,764	3,468	18.5	1,025	5.5	878	4.7	747	4.0

TOTAL PUBLIC SERVICE OF CANADA

176,630	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6
----------------	---------------	-------------	--------------	------------	---------------	------------	---------------	------------

TABLE 4

Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group
FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29	1	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
	30-34	54	51.9	28	51.9	3	5.6	1	1.9	7	13.0
	35-39	277	43.3	120	43.3	15	5.4	5	1.8	29	10.5
	40-44	538	48.0	258	48.0	29	5.4	20	3.7	37	6.9
	45-49	1,008	46.2	466	46.2	34	3.4	47	4.7	52	5.2
	50-54	1,377	40.2	554	40.2	45	3.3	78	5.7	47	3.4
	55-59	1,002	27.5	276	27.5	22	2.2	80	8.0	59	5.9
	60-64	224	21.0	47	21.0	4	1.8	15	6.7	14	6.3
	65-69	23	0.0	0	0.0	0	0.0	2	8.7	2	8.7
	70+	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	4,505	38.8	1,749	38.8	153	3.4	248	5.5	247	5.5
Scientific and Professional											
20-24	167	64.7	108	64.7	7	4.2	1	0.6	28	16.8	
25-29	2,080	58.9	1,226	58.9	51	2.5	37	1.8	323	15.5	
30-34	3,422	53.8	1,841	53.8	107	3.1	67	2.0	466	13.6	
35-39	3,498	49.8	1,741	49.8	111	3.2	108	3.1	453	13.0	
40-44	3,932	45.9	1,805	45.9	113	2.9	134	3.4	530	13.5	
45-49	3,956	41.5	1,643	41.5	89	2.2	181	4.6	445	11.2	
50-54	3,869	37.5	1,450	37.5	85	2.2	216	5.6	321	8.3	
55-59	2,896	30.8	893	30.8	59	2.0	144	5.0	315	10.9	

60-64	1,068	263	24.6	17	1.6	61	5.7	179	16.8
65-69	295	40	13.6	3	1.0	18	6.1	101	34.2
70+	77	11	14.3	0	0.0	4	5.2	20	26.0
Total	25,260	11,021	43.6	642	2.5	971	3.8	3,181	12.6

Administrative and Foreign Service

16-19	5	3	60.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	1,134	702	61.9	47	4.1	12	1.1	131	11.6
25-29	6,537	3,871	59.2	236	3.6	140	2.1	937	14.3
30-34	8,709	4,901	56.3	411	4.7	266	3.1	1,126	12.9
35-39	10,017	5,880	58.7	581	5.8	370	3.7	1,074	10.7
40-44	12,538	7,867	62.7	624	5.0	702	5.6	1,037	8.3
45-49	15,074	9,776	64.9	574	3.8	997	6.6	934	6.2
50-54	15,156	9,227	60.9	577	3.8	1,250	8.2	666	4.4
55-59	8,250	4,341	52.6	273	3.3	793	9.6	520	6.3
60-64	1,871	895	47.8	56	3.0	172	9.2	224	12.0
65-69	337	143	42.4	8	2.4	31	9.2	55	16.3
70+	33	6	18.2	0	0.0	1	3.0	4	12.1
Total	79,661	47,612	59.8	3,387	4.3	4,734	5.9	6,708	8.4

Technical

16-19	10	3	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	237	102	43.0	6	2.5	3	1.3	13	5.5
25-29	1,077	569	52.8	39	3.6	29	2.7	97	9.0
30-34	1,501	671	44.7	72	4.8	39	2.6	123	8.2
35-39	1,725	669	38.8	92	5.3	55	3.2	116	6.7
40-44	2,691	889	33.0	84	3.1	101	3.8	152	5.6
45-49	3,468	1,013	29.2	105	3.0	173	5.0	175	5.0
50-54	3,477	884	25.4	92	2.6	233	6.7	130	3.7

TABLE 4 (cont'd)

Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Technical										
	55-59	2,091	415	19.8	54	2.6	140	6.7	127	6.1
	60-64	609	102	16.7	13	2.1	33	5.4	58	9.5
	65-69	132	14	10.6	3	2.3	3	2.3	18	13.6
	70+	17	1	5.9	0	0.0	1	5.9	4	23.5
Total		17,035	5,332	31.3	560	3.3	810	4.8	1,013	5.9
Administrative Support										
	16-19	19	15	78.9	1	5.3	0	0.0	2	10.5
	20-24	802	621	77.4	51	6.4	19	2.4	94	11.7
	25-29	2,555	1,931	75.6	127	5.0	76	3.0	438	17.1
	30-34	2,809	2,189	77.9	158	5.6	113	4.0	397	14.1
	35-39	3,362	2,744	81.6	246	7.3	179	5.3	430	12.8
	40-44	4,953	4,157	83.9	311	6.3	391	7.9	455	9.2
	45-49	6,031	5,146	85.3	285	4.7	538	8.9	424	7.0
	50-54	5,838	4,814	82.5	256	4.4	635	10.9	414	7.1
	55-59	3,689	3,081	83.5	135	3.7	418	11.3	334	9.1
	60-64	1,067	905	84.8	36	3.4	127	11.9	168	15.7
	65-69	233	190	81.5	8	3.4	27	11.6	47	20.2
	70+	47	38	80.9	0	0.0	5	10.6	13	27.7
Total		31,405	25,831	82.3	1,614	5.1	2,528	8.0	3,216	10.2

Operational

16-19	20	4	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	312	89	28.5	30	9.6	5	1.6	11	3.5
25-29	1,096	308	28.1	93	8.5	17	1.6	89	8.1
30-34	1,810	514	28.4	150	8.3	46	2.5	91	5.0
35-39	1,959	490	25.0	172	8.8	57	2.9	99	5.1
40-44	2,973	631	21.2	175	5.9	127	4.3	112	3.8
45-49	3,742	573	15.3	167	4.5	202	5.4	110	2.9
50-54	3,626	443	12.2	129	3.6	222	6.1	102	2.8
55-59	2,351	276	11.7	79	3.4	147	6.3	99	4.2
60-64	728	113	15.5	22	3.0	44	6.0	29	4.0
65-69	130	24	18.5	7	5.4	9	6.9	5	3.8
70+	17	3	17.6	1	5.9	2	11.8	0	0.0
Total	18,764	3,468	18.5	1,025	5.5	878	4.7	747	4.0

Public Service of Canada

16-19	54	25	46.3	1	1.9	0	0.0	2	3.7
20-24	2,652	1,622	61.2	141	5.3	40	1.5	277	10.4
25-29	13,346	7,905	59.2	547	4.1	299	2.2	1,884	14.1
30-34	18,305	10,144	55.4	901	4.9	532	2.9	2,210	12.1
35-39	20,838	11,644	55.9	1,217	5.8	774	3.7	2,201	10.6
40-44	27,625	15,607	56.5	1,336	4.8	1,475	5.3	2,323	8.4
45-49	33,279	18,617	55.9	1,254	3.8	2,138	6.4	2,140	6.4
50-54	33,343	17,372	52.1	1,184	3.6	2,634	7.9	1,680	5.0
55-59	20,279	9,282	45.8	622	3.1	1,722	8.5	1,454	7.2
60-64	5,567	2,325	41.8	148	2.7	452	8.1	672	12.1
65-69	1,150	411	35.7	29	2.5	90	7.8	228	19.8
70+	192	59	30.7	1	0.5	13	6.8	41	21.4
Total	176,630	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6

TABLE 5

Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group According to Department or Agency

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
National Defence*	21,029	8,151	38.8	516	2.5	1,197	5.7	1,108	5.3	
Correctional Service Canada	14,257	6,277	44.0	1,005	7.0	670	4.7	740	5.2	
Public Works and Government Services Canada	12,135	6,350	52.3	303	2.5	682	5.6	1,011	8.3	
Human Resources and Skills Development Canada	12,026	9,073	75.4	518	4.3	1,036	8.6	911	7.6	
Canada Border Services Agency	11,007	5,741	52.2	381	3.5	652	5.9	1,217	11.1	
Social Development Canada	10,620	6,933	65.3	325	3.1	819	7.7	1,063	10.0	
Fisheries and Oceans Canada†	9,480	2,928	30.9	338	3.6	445	4.7	380	4.0	
Health Canada	8,280	5,481	66.2	617	7.5	411	5.0	1,090	13.2	
Agriculture and Agri-Food Canada‡	6,246	2,907	46.5	185	3.0	267	4.3	484	7.7	
Environment Canada	6,005	2,613	43.5	146	2.4	282	4.7	639	10.6	
Statistics Canada	5,879	3,128	53.2	128	2.2	358	6.1	666	11.3	
Industry Canada	5,426	2,666	49.1	139	2.6	279	5.1	554	10.2	
Transport Canada	4,682	1,956	41.8	118	2.5	209	4.5	403	8.6	
Department of Justice Canada	4,676	3,045	65.1	163	3.5	254	5.4	513	11.0	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,396	3,540	80.5	223	5.1	240	5.5	319	7.3	
Natural Resources Canada	4,373	1,751	40.0	114	2.6	277	6.3	443	10.1	
Foreign Affairs and International Trade Canada	4,010	2,013	50.2	82	2.0	161	4.0	373	9.3	
Indian and Northern Affairs Canada	3,751	2,395	63.8	1,196	31.9	245	6.5	235	6.3	
Veterans Affairs Canada	3,666	2,581	70.4	117	3.2	305	8.3	278	7.6	
Citizenship and Immigration Canada	3,578	2,464	68.9	68	1.9	203	5.7	555	15.5	
Canadian Heritage	2,023	1,374	67.9	88	4.3	96	4.7	199	9.8	

Passport Canada	1,806	1,271	70.4	33	1.8	57	3.2	277	15.3
Public Health Agency of Canada	1,697	1,159	68.3	72	4.2	92	5.4	217	12.8
Canadian International Development Agency	1,572	973	61.9	43	2.7	68	4.3	173	11.0
Library and Archives Canada	1,092	628	57.5	34	3.1	75	6.9	65	6.0
Department of Finance Canada	956	478	50.0	13	1.4	39	4.1	96	10.0
Public Service Commission of Canada	881	581	65.9	37	4.2	71	8.1	107	12.1
Immigration and Refugee Board	837	542	64.8	24	2.9	36	4.3	183	21.9
Treasury Board of Canada Secretariat	807	485	60.1	23	2.9	67	8.3	65	8.1
Privy Council Office	802	469	58.5	27	3.4	42	5.2	77	9.6
Public Safety and Emergency Preparedness Canada	661	376	56.9	28	4.2	46	7.0	50	7.6
Atlantic Canada Opportunities Agency	644	359	55.7	18	2.8	29	4.5	20	3.1
Canadian Grain Commission	615	222	36.1	31	5.0	44	7.2	50	8.1
Canadian Space Agency	588	236	40.1	4	0.7	13	2.2	74	12.6
Canada School of Public Service	551	377	68.4	20	3.6	28	5.1	37	6.7
Court Administration Services	548	360	65.7	19	3.5	30	5.5	47	8.6
Public Service Human Resources Management Agency of Canada	486	317	65.2	21	4.3	50	10.3	56	11.5
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	408	235	57.6	8	2.0	12	2.9	19	4.7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	389	230	59.1	9	2.3	30	7.7	25	6.4
Western Economic Diversification Canada	364	210	57.7	20	5.5	19	5.2	52	14.3
Canada Firearms Centre	355	257	72.4	23	6.5	29	8.2	11	3.1
National Parole Board	333	267	80.2	13	3.9	14	4.2	20	6.0
Office of the Chief Electoral Officer	305	141	46.2	11	3.6	31	10.2	19	6.2
Canadian Transportation Agency	244	144	59.0	4	1.6	17	7.0	13	5.3
Transportation Safety Board of Canada	219	69	31.5	2	0.9	15	6.8	25	11.4
Office of Indian Residential Schools Resolution of Canada	208	135	64.9	27	13.0	17	8.2	23	11.1
Canadian Human Rights Commission	184	123	66.8	4	2.2	25	13.6	21	11.4

TABLE 5 (cont'd)
Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group According to Department or Agency
FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	176		117	66.5	8	4.5	11	6.3	9	5.1
Infrastructure Canada	154		96	62.3	1	0.6	5	3.2	12	7.8
Office of the Secretary to the Governor General	153		94	61.4	4	2.6	11	7.2	13	8.5
Office of the Commissioner of Official Languages	136		87	64.0	5	3.7	11	8.1	2	1.5
Offices of the Information and Privacy Commissioners	128		83	64.8	4	3.1	12	9.4	10	7.8
Canadian Environmental Assessment Agency	120		73	60.8	6	5.0	2	1.7	8	6.7
Status of Women Canada	96		90	93.8	4	4.2	7	7.3	15	15.6
Canada Industrial Relations Board	86		58	67.4	1	1.2	10	11.6	5	5.8
Canadian International Trade Tribunal	78		46	59.0	1	1.3	3	3.8	5	6.4
Canadian Dairy Commission	59		37	62.7	1	1.7	0	0.0	6	10.2
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	59		40	67.8	2	3.4	2	3.4	4	6.8
Patented Medicine Prices Review Board Canada	41		23	56.1	0	0.0	1	2.4	6	14.6
Canadian Forces Grievance Board	40		31	77.5	1	2.5	1	2.5	1	2.5
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	33		23	69.7	2	6.1	4	12.1	3	9.1
International Joint Commission	27		12	44.4	0	0.0	2	7.4	1	3.7
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	22		15	68.2	0	0.0	1	4.5	5	22.7

Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	11	52.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	19	14	73.7	1	5.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	12	8	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	12	6	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Law Commission of Canada	11	6	54.5	1	9.1	1	9.1	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10	7	70.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	10	6	60.0	0	0.0	1	10.0	1	10.0	1	10.0
Copyright Board Canada	8	4	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5
NAFTA Secretariat, Canadian Section	8	4	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	25.0
Civil Aviation Tribunal of Canada	6	5	83.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Public Service Staffing Tribunal	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	176,630	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6		

* Civilian Staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included because the Treasury Board is not the employer.

† Fisheries and Oceans Canada data include data for the Canadian Coast Guard.

‡ Data for the Prairies Farm Rehabilitation Administration are included.

TABLE 6

Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group and Region of Work
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,063	41.8	1,279	41.8	140	4.6	164	5.4	36	1.2
Prince Edward Island	1,775	62.6	1,111	62.6	46	2.6	150	8.5	34	1.9
Nova Scotia	8,912	41.6	3,707	41.6	283	3.2	604	6.8	455	5.1
New Brunswick	5,967	53.8	3,211	53.8	178	3.0	309	5.2	83	1.4
Quebec (without the NCR*)	20,898	51.9	10,838	51.9	315	1.5	713	3.4	1,157	5.5
NCR* (Quebec)	20,208	58.3	11,777	58.3	925	4.6	1,109	5.5	1,665	8.2
NCR*	73,220	56.5	41,394	56.5	2,321	3.2	4,205	5.7	6,605	9.0
Ontario (without the NCR*)	23,685	55.8	13,208	55.8	947	4.0	1,698	7.2	2,998	12.7
NCR* (Ontario)	53,012	55.9	29,617	55.9	1,396	2.6	3,096	5.8	4,940	9.3
Manitoba	6,753	55.9	3,773	55.9	827	12.2	450	6.7	427	6.3
Saskatchewan	4,394	54.1	2,378	54.1	563	12.8	253	5.8	159	3.6
Alberta	9,352	54.9	5,130	54.9	708	7.6	606	6.5	729	7.8
British Columbia	16,068	48.5	7,798	48.5	797	5.0	926	5.8	2,247	14.0
Yukon	277	62.5	173	62.5	50	18.1	19	6.9	7	2.5
Northwest Territories	591	57.0	337	57.0	126	21.3	28	4.7	20	3.4
Nunavut	180	55.6	100	55.6	58	32.2	4	2.2	7	3.9
Outside Canada	1,495	38.5	576	38.5	22	1.5	40	2.7	148	9.9
Total	176,630	53.8	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6

* NCR stands for National Capital Region

TABLE 7

**Distribution of public service of Canada Employees by Designated Group and Salary Band
FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2006**

Salary Band	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#
<= 19,999	97	0.1	25	25.8	0.0	1	1.0	0.0	0	0.0	0.0	2	2.1	0.0	
20,000 - 24,999	4	0.1	3	75.0	0.0	1	25.0	0.0	1	25.0	0.0	0	0.0	0.0	
25,000 - 29,999	23	0.1	16	69.6	0.0	1	4.3	0.0	8	34.8	0.1	0	0.0	0.0	
30,000 - 34,999	1,694	1.0	957	56.5	1.1	101	6.0	1.4	120	7.1	1.3	99	5.8	0.7	
35,000 - 39,999	11,032	7.3	7,164	64.9	8.6	624	5.7	9.9	809	7.3	9.2	1,043	9.5	7.6	
40,000 - 44,999	20,992	19.2	14,589	69.5	23.9	1,171	5.6	25.7	1,381	6.6	22.8	1,924	9.2	20.3	
45,000 - 49,999	23,482	32.5	15,705	66.9	40.5	1,051	4.5	40.0	1,507	6.4	37.6	2,154	9.2	34.6	
50,000 - 54,999	33,807	51.6	19,255	57.0	60.7	1,566	4.6	61.2	1,997	5.9	57.3	2,486	7.4	51.0	
55,000 - 59,999	16,398	60.9	8,298	50.6	69.5	715	4.4	70.9	814	5.0	65.3	1,431	8.7	60.5	
60,000 - 64,999	10,032	66.6	4,089	40.8	73.8	300	3.0	74.9	418	4.2	69.4	994	9.9	67.1	
65,000 - 69,999	12,080	73.4	5,790	47.9	79.9	445	3.7	81.0	639	5.3	75.7	1,205	10.0	75.0	
70,000 - 74,999	11,541	79.9	5,416	46.9	85.6	453	3.9	87.1	608	5.3	81.6	904	7.8	81.0	
75,000 - 79,999	9,059	85.1	3,879	42.8	89.7	271	3.0	90.8	482	5.3	86.4	761	8.4	86.0	
80,000 - 84,999	6,955	89.0	2,807	40.4	92.6	178	2.6	93.2	361	5.2	89.9	716	10.3	90.8	
85,000 - 89,999	4,660	91.6	1,975	42.4	94.7	177	3.8	95.6	259	5.6	92.5	303	6.6	92.8	
90,000 - 94,999	5,597	94.8	1,860	33.2	96.6	113	2.0	97.1	276	4.9	95.2	457	8.2	95.8	
95,000 - 99,999	1,598	95.7	499	31.2	97.2	34	2.1	97.6	84	5.3	96.0	150	9.4	96.8	
>= 100,000	7,579	100.0	2,686	35.4	100.0	179	2.4	100.0	405	5.3	100.0	478	6.3	100.0	
Total	176,630	100.0	95,013	53.8	100.0	7,381	4.2	100.0	10,169	5.8	100.0	15,112	8.6	100.0	

Notes

Each figure in the "CUM %" column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower.

Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the "CUM %" column one finds that 40.5 per cent of all women (or 38,459) earned less than \$50,000 in fiscal year 2005-2006. The figure in the column to the left (66.9 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the \$45,000-\$49,999 range.

TABLE 8

Hirings into the public service of Canada by Designated Group and Region of Work

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	131	77	58.8	5	3.8	2	1.5	2	1.5	
Prince Edward Island	115	72	62.6	2	1.7	9	7.8	2	1.7	
Nova Scotia	591	288	48.7	25	4.2	23	3.9	30	5.1	
New Brunswick	491	315	64.2	17	3.5	10	2.0	7	1.4	
Quebec (without the NCR*)	1,602	887	55.4	17	1.1	34	2.1	211	13.2	
NCR* (Quebec)	1,333	766	57.5	43	3.2	34	2.6	158	11.9	
NCR*	5,337	3,127	58.6	129	2.4	141	2.6	566	10.6	
Ontario (without the NCR*)	1,702	936	55.0	66	3.9	42	2.5	208	12.2	
NCR* (Ontario)	4,004	2,361	59.0	86	2.1	107	2.7	408	10.2	
Manitoba	628	365	58.1	76	12.1	15	2.4	35	5.6	
Saskatchewan	358	186	52.0	27	7.5	14	3.9	15	4.2	
Alberta	889	529	59.5	68	7.6	21	2.4	77	8.7	
British Columbia	1,182	639	54.1	39	3.3	28	2.4	142	12.0	
Yukon	29	19	65.5	5	17.2	0	0.0	0	0.0	
Northwest Territories	88	48	54.5	11	12.5	2	2.3	5	5.7	
Nunavut	30	19	63.3	10	33.3	0	0.0	1	3.3	
Outside Canada	28	3	10.7	0	0.0	0	0.0	8	28.6	
Total	13,201	7,510	56.9	497	3.8	341	2.6	1,309	9.9	

* NCR stands for National Capital Region

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2005 and March 31, 2006. (See the definition of "hirings" under "Terminology" section in the Appendix.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region of work.

TABLE 9

Hirings into the public service of Canada by Designated Group and Occupational Category
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	60	33.3	20	33.3	0	0.0	3	5.0	5	8.3
Scientific and Professional	2,080	56.2	1,169	56.2	56	2.7	29	1.4	228	11.0
Administrative and Foreign Service	3,948	56.4	2,225	56.4	154	3.9	114	2.9	405	10.3
Technical	1,204	41.4	498	41.4	32	2.7	27	2.2	98	8.1
Administrative Support	4,064	76.8	3,120	76.8	172	4.2	127	3.1	482	11.9
Operational	1,845	25.9	478	25.9	83	4.5	41	2.2	91	4.9
Total	13,201	56.9	7,510	56.9	497	3.8	341	2.6	1,309	9.9

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2005 and March 31, 2006.
 (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in the Appendix.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the public service of Canada by Designated Group and Type of Employment
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,896	54.2	2,653	54.2	193	3.9	137	2.8	448	9.2
Term (three months or more)	8,186	58.8	4,814	58.8	293	3.6	200	2.4	860	10.5
Seasonal	119	36.1	43	36.1	11	9.2	4	3.4	1	0.8
Total	13,201	56.9	7,510	56.9	497	3.8	341	2.6	1,309	9.9

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2005 and March 31, 2006.
 (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in the Appendix.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

TABLE 11

Promotions within the public service of Canada by Designated Group and Region of Work
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	213		78	36.6	17	8.0	7	3.3	1	0.5
Prince Edward Island	189		126	66.7	7	3.7	11	5.8	4	2.1
Nova Scotia	812		312	38.4	27	3.3	45	5.5	37	4.6
New Brunswick	611		387	63.3	28	4.6	31	5.1	14	2.3
Quebec (without the NCR*)	2,179		1,181	54.2	37	1.7	71	3.3	127	5.8
NCR* (Quebec)	2,627		1,703	64.8	148	5.6	123	4.7	279	10.6
NCR*	9,015		5,708	63.3	334	3.7	407	4.5	907	10.1
Ontario (without the NCR*)	2,370		1,323	55.8	95	4.0	160	6.8	406	17.1
NCR* (Ontario)	6,388		4,005	62.7	186	2.9	284	4.4	628	9.8
Manitoba	586		361	61.6	60	10.2	34	5.8	51	8.7
Saskatchewan	411		257	62.5	48	11.7	19	4.6	17	4.1
Alberta	873		526	60.3	75	8.6	44	5.0	86	9.9
British Columbia	1,709		853	49.9	102	6.0	67	3.9	258	15.1
Yukon	26		17	65.4	5	19.2	1	3.8	0	0.0
Northwest Territories	49		35	71.4	7	14.3	1	2.0	1	2.0
Nunavut	30		14	46.7	9	30.0	0	0.0	1	3.3
Outside Canada	191		73	38.2	2	1.0	2	1.0	14	7.3
Total	19,264		11,251	58.4	853	4.4	900	4.7	1,924	10.0

* NCR stands for National Capital Region

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information from departments and agencies that fall under both the FAA, schedule I and IV, and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region of work. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Appendix.)

TABLE 12

Promotions within the public service of Canada by Designated Group and Occupational Category
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	677	44.2	299	44.2	16	2.4	31	4.6	45	6.6
Scientific and Professional	2,736	49.8	1,363	49.8	66	2.4	81	3.0	412	15.1
Administrative and Foreign Service	11,018	63.9	7,044	63.9	529	4.8	554	5.0	1,083	9.8
Technical	2,000	39.3	785	39.3	81	4.1	76	3.8	149	7.5
Administrative Support	1,946	84.0	1,635	84.0	110	5.7	116	6.0	210	10.8
Operational	887	14.1	125	14.1	51	5.7	42	4.7	25	2.8
Total	19,264	58.4	11,251	58.4	853	4.4	900	4.7	1,924	10.0

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information from departments and agencies that fall under both the FAA, schedules I and IV, and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in the Appendix.)

TABLE 13

Promotions within the public service of Canada by Designated Group and Type of Employment
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	17,904	10,536	58.8	793	4.4	865	4.8	1,779	9.9	
Term (three months or more)	1,256	659	52.5	53	4.2	32	2.5	141	11.2	
Seasonal	104	56	53.8	7	6.7	3	2.9	4	3.8	
Total	19,264	11,251	58.4	853	4.4	900	4.7	1,924	10.0	

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information from departments and agencies that fall under both the FAA, schedules I and IV and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in the Appendix.)

TABLE 14

Separations from the public service of Canada by Designated Group and Region of Work
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	181	40.3	73	3.3	6	5.0	9	1	0.6	
Prince Edward Island	83	50.6	42	2.4	2	18.1	15	1	1.2	
Nova Scotia	484	39.0	189	3.5	17	9.9	48	23	4.8	
New Brunswick	341	48.4	165	5.3	18	6.2	21	5	1.5	
Quebec (without the NCR*)	1,482	47.2	700	1.6	23	3.8	56	78	5.3	
NCR* (Quebec)	1,095	51.0	558	3.4	37	7.5	82	69	6.3	
NCR*	4,148	50.7	2,101	2.9	119	7.5	313	291	7.0	
Ontario (without the NCR*)	1,476	51.5	760	4.2	62	8.1	120	161	10.9	
NCR* (Ontario)	3,053	50.5	1,543	2.7	82	7.6	231	222	7.3	
Manitoba	473	50.7	240	11.0	52	8.5	40	22	4.7	
Saskatchewan	324	45.1	146	8.6	28	4.6	15	2	0.6	
Alberta	727	56.4	410	7.7	56	5.9	43	51	7.0	
British Columbia	1,013	49.9	505	5.8	59	7.7	78	111	11.0	
Yukon	37	56.8	21	10.8	4	10.8	4	1	2.7	
Northwest Territories	66	50.0	33	21.2	14	3.0	2	2	3.0	
Nunavut	16	62.5	10	12.5	2	0.0	0	0	0.0	
Outside Canada	60	30.0	18	0.0	0	3.3	2	4	6.7	
Total	10,911	49.6	5,413	4.2	462	7.0	766	753	6.9	

* NCR stands for National Capital Region

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2005 and March 31, 2006. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in the Appendix.)

TABLE 15

Separations from the public service of Canada by Designated Group and Occupational Category
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	369	24.7	91	24.7	5	1.4	21	5.7	13	3.5
Scientific and Professional	1,457	40.7	593	40.7	52	3.6	55	3.8	127	8.7
Administrative and Foreign Service	4,220	53.6	2,261	53.6	198	4.7	374	8.9	259	6.1
Technical	1,049	31.8	334	31.8	25	2.4	48	4.6	58	5.5
Administrative Support	2,426	78.2	1,897	78.2	128	5.3	203	8.4	253	10.4
Operational	1,390	17.1	237	17.1	54	3.9	65	4.7	43	3.1
Total	10,911	49.6	5,413	49.6	462	4.2	766	7.0	753	6.9

Note

"Separations" refers to employees who left the federal public service payroll between April 1, 2005 to March 31, 2006.
 (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in the Appendix.)

TABLE 16

Separations from the public service of Canada by Designated Group and Type of Employment
 FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2005 to March 31, 2006

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	7,257	46.2	3,350	46.2	293	4.0	617	8.5	408	5.6
Term (three months or more)	3,533	57.2	2,021	57.2	159	4.5	142	4.0	342	9.7
Seasonal	121	34.7	42	34.7	10	8.3	7	5.8	3	2.5
Total	10,911	49.6	5,413	49.6	462	4.2	766	7.0	753	6.9

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2005 and March 31, 2006.
 (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in the Appendix.)

TABLEAU 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Période indéterminée	7 257	3 350	46,2	293	4,0	617	8,5	408	5,6	
Période déterminée (3 mois ou plus)	3 533	2 021	57,2	159	4,5	142	4,0	342	9,7	
Saisonnier	121	42	34,7	10	8,3	7	5,8	3	2,5	
Total	10 911	5 413	49,6	462	4,2	766	7,0	753	6,9	

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section Terminologie de l'Annexe).

TABLEAU 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LCFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	369		91	24,7	5	1,4	21	5,7	13	3,5
Scientifique et professionnelle	1 457		593	40,7	52	3,6	55	3,8	127	8,7
Administration et service extérieur	4 220		2 261	53,6	198	4,7	374	8,9	259	6,1
Services techniques	1 049		334	31,8	25	2,4	48	4,6	58	5,5
Soutien administratif	2 426		1 897	78,2	128	5,3	203	8,4	253	10,4
Exploitation	1 390		237	17,1	54	3,9	65	4,7	43	3,1
Total	10 911		5 413	49,6	462	4,2	766	7,0	753	6,9

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section Terminologie de l'Annexe).

TABLEAU 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	181	73	40,3	6	3,3	9	5,0	1	0,6	
Île-du-Prince-Édouard	83	42	50,6	2	2,4	15	18,1	1	1,2	
Nouvelle-Écosse	484	189	39,0	17	3,5	48	9,9	23	4,8	
Nouveau-Brunswick	341	165	48,4	18	5,3	21	6,2	5	1,5	
Québec (moins RCN*)	1 482	700	47,2	23	1,6	56	3,8	78	5,3	
RCN* (Québec)	1 095	558	51,0	37	3,4	82	7,5	69	6,3	
RCN*	4 148	2 101	50,7	119	2,9	313	7,5	291	7,0	
Ontario (moins RCN*)	1 476	760	51,5	62	4,2	120	8,1	161	10,9	
RCN* (Ontario)	3 053	1 543	50,5	82	2,7	231	7,6	222	7,3	
Manitoba	473	240	50,7	52	11,0	40	8,5	22	4,7	
Saskatchewan	324	146	45,1	28	8,6	15	4,6	2	0,6	
Alberta	727	410	56,4	56	7,7	43	5,9	51	7,0	
Colombie-Britannique	1 013	505	49,9	59	5,8	78	7,7	111	11,0	
Yukon	37	21	56,8	4	10,8	4	10,8	1	2,7	
Territoires du Nord-Ouest	66	33	50,0	14	21,2	2	3,0	2	3,0	
Nunavut	16	10	62,5	2	12,5	0	0,0	0	0,0	
À l'extérieur du Canada	60	18	30,0	0	0,0	2	3,3	4	6,7	
Total	10 911	5 413	49,6	462	4,2	766	7,0	753	6,9	

* RCN désigne la région de la capitale nationale.

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section Terminologie de l'Annexe).

TABLEAU 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Période indéterminée	17 904	10 536	58,8	793	4,4	865	4,8	1 779	9,9	
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 256	659	52,5	53	4,2	32	2,5	141	11,2	
Saisonnier	104	56	53,8	7	6,7	3	2,9	4	3,8	
Total	19 264	11 251	58,4	853	4,4	900	4,7	1 924	10,0	

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent aux annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section Terminologie de l'Annexe).

TABEAU 12
Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Direction	677	299	44,2	16	2,4	31	4,6	45	6,6	
Scientifique et professionnelle	2 736	1 363	49,8	66	2,4	81	3,0	412	15,1	
Administration et service extérieur	11 018	7 044	63,9	529	4,8	554	5,0	1 083	9,8	
Services techniques	2 009	785	39,3	81	4,1	76	3,8	149	7,5	
Soutien administratif	1 946	1 635	84,0	110	5,7	116	6,0	210	10,8	
Exploitation	887	125	14,1	51	5,7	42	4,7	25	2,8	
Total	19 264	11 251	58,4	853	4,4	900	4,7	1 924	10,0	

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent aux annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique du Canada pour chaque catégorie professionnelle (voir la définition de « promotions » à la section Terminologie de l'Annexe).

TABLEAU 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	213		78	36,6	17	8,0	7	3,3	1	0,5
Ile-du-Prince-Édouard	189		126	66,7	7	3,7	11	5,8	4	2,1
Nouvelle-Écosse	812		312	38,4	27	3,3	45	5,5	37	4,6
Nouveau-Brunswick	611		387	63,3	28	4,6	31	5,1	14	2,3
Québec (moins RCN*)	2 179		1 181	54,2	37	1,7	71	3,3	127	5,8
RCN* (Québec)	2 627		1 703	64,8	148	5,6	123	4,7	279	10,6
RCN*	9 015		5 708	63,3	334	3,7	407	4,5	907	10,1
Ontario (moins RCN*)	2 370		1 323	55,8	95	4,0	160	6,8	406	17,1
RCN* (Ontario)	6 388		4 005	62,7	186	2,9	284	4,4	628	9,8
Manitoba	586		361	61,6	60	10,2	34	5,8	51	8,7
Saskatchewan	411		257	62,5	48	11,7	19	4,6	17	4,1
Alberta	873		526	60,3	75	8,6	44	5,0	86	9,9
Colombie-Britannique	1 709		853	49,9	102	6,0	67	3,9	258	15,1
Yukon	26		17	65,4	5	19,2	1	3,8	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	49		35	71,4	7	14,3	1	2,0	1	2,0
Nunavut	30		14	46,7	9	30,0	0	0,0	1	3,3
À l'extérieur du Canada	191		73	38,2	2	1,0	2	1,0	14	7,3
Total	19 264		11 251	58,4	853	4,4	900	4,7	1 924	10,0

* RCN désigne la région de la capitale nationale.

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent aux annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique du Canada dans cette région de travail (voir la définition de « promotions » à la section Terminologie de l'Annexe).

TABLEAU 10
Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Période indéterminée	4 896	2 653	54,2	193	3,9	137	2,8	448	9,2	
Période déterminée (3 mois ou plus)	8 186	4 814	58,8	293	3,6	200	2,4	860	10,5	
Saisonnier	119	43	36,1	11	9,2	4	3,4	1	0,8	
Total	13 201	7 510	56,9	497	3,8	341	2,6	1 309	9,9	

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section Terminologie de l'Annexe).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

TABLEAU 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Direction	60	20	33,3	0	0,0	3	5,0	5	8,3	
Scientifique et professionnelle	2 080	1 169	56,2	56	2,7	29	1,4	228	11,0	
Administration et service extérieur	3 948	2 225	56,4	154	3,9	114	2,9	405	10,3	
Services techniques	1 204	498	41,4	32	2,7	27	2,2	98	8,1	
Soutien administratif	4 064	3 120	76,8	172	4,2	127	3,1	482	11,9	
Exploitation	1 845	478	25,9	83	4,5	41	2,2	91	4,9	
Total	13 201	7 510	56,9	497	3,8	341	2,6	1 309	9,9	

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section Terminologie, de l'Annexe).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

TABLEAU 8
Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique du Canada par groupe désigné,
selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers – LCFP, annexes I et IV du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	131	77	58,8	5	3,8	2	1,5	2	1,5	
Île-du-Prince-Édouard	115	72	62,6	2	1,7	9	7,8	2	1,7	
Nouvelle-Écosse	591	288	48,7	25	4,2	23	3,9	30	5,1	
Nouveau-Brunswick	491	315	64,2	17	3,5	10	2,0	7	1,4	
Québec (moins RCN*)	1 602	887	55,4	17	1,1	34	2,1	211	13,2	
RCN* (Québec)	1 333	766	57,5	43	3,2	34	2,6	158	11,9	
RCN*	5 337	3 127	58,6	129	2,4	141	2,6	566	10,6	
Ontario (moins RCN*)	1 702	936	55,0	66	3,9	42	2,5	208	12,2	
RCN* (Ontario)	4 004	2 361	59,0	86	2,1	107	2,7	408	10,2	
Manitoba	628	365	58,1	76	12,1	15	2,4	35	5,6	
Saskatchewan	358	186	52,0	27	7,5	14	3,9	15	4,2	
Alberta	889	529	59,5	68	7,6	21	2,4	77	8,7	
Colombie-Britannique	1 182	639	54,1	39	3,3	28	2,4	142	12,0	
Yukon	29	19	65,5	5	17,2	0	0,0	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	88	48	54,5	11	12,5	2	2,3	5	5,7	
Nunavut	30	19	63,3	10	33,3	0	0,0	1	3,3	
À l'extérieur du Canada	28	3	10,7	0	0,0	0	0,0	8	28,6	
Total	13 201	7 510	56,9	497	3,8	341	2,6	1 309	9,9	

* RCN désigne la région de la capitale nationale.

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section Terminologie, de l'Annexe).

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Échelon de rémunération	Ensemble des employés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %		Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	97	0,1		25	25,8	0,0	1	1,0	0,0	0	0,0	0,0	2	2,1	0,0
20 000 - 24 999	4	0,1		3	75,0	0,0	1	25,0	0,0	1	25,0	0,0	0	0,0	0,0
25 000 - 29 999	23	0,1		16	69,6	0,0	1	4,3	0,0	8	34,8	0,1	0	0,0	0,0
30 000 - 34 999	1 694	1,0		957	56,5	1,1	101	6,0	1,4	120	7,1	1,3	99	5,8	0,7
35 000 - 39 999	11 032	7,3		7 164	64,9	8,6	624	5,7	9,9	809	7,3	9,2	1 043	9,5	7,6
40 000 - 44 999	20 992	19,2		14 589	69,5	23,9	1 171	5,6	25,7	1 381	6,6	22,8	1 924	9,2	20,3
45 000 - 49 999	23 482	32,5		15 705	66,9	40,5	1 051	4,5	40,0	1 507	6,4	37,6	2 154	9,2	34,6
50 000 - 54 999	33 807	51,6		19 255	57,0	60,7	1 566	4,6	61,2	1 997	5,9	57,3	2 486	7,4	51,0
55 000 - 59 999	16 398	60,9		8 298	50,6	69,5	715	4,4	70,9	814	5,0	65,3	1 431	8,7	60,5
60 000 - 64 999	10 032	66,6		4 089	40,8	73,8	300	3,0	74,9	418	4,2	69,4	994	9,9	67,1
65 000 - 69 999	12 080	73,4		5 790	47,9	79,9	445	3,7	81,0	639	5,3	75,7	1 205	10,0	75,0
70 000 - 74 999	11 541	79,9		5 416	46,9	85,6	453	3,9	87,1	608	5,3	81,6	904	7,8	81,0
75 000 - 79 999	9 059	85,1		3 879	42,8	89,7	271	3,0	90,8	482	5,3	86,4	761	8,4	86,0
80 000 - 84 999	6 955	89,0		2 807	40,4	92,6	178	2,6	93,2	361	5,2	89,9	716	10,3	90,8
85 000 - 89 999	4 660	91,6		1 975	42,4	94,7	177	3,8	95,6	259	5,6	92,5	308	6,6	92,8
90 000 - 94 999	5 597	94,8		1 860	33,2	96,6	113	2,0	97,1	276	4,9	95,2	457	8,2	95,8
95 000 - 99 999	1 598	95,7		499	31,2	97,2	34	2,1	97,6	84	5,3	96,0	150	9,4	96,8
≥ 100 000	7 579	100,0		2 686	35,4	100,0	179	2,4	100,0	405	5,3	100,0	478	6,3	100,0
Total	176 630	100,0		95 013	53,8	100,0	7 381	4,2	100,0	10 169	5,8	100,0	15 112	8,6	100,0

Nota

Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles), pour l'échelon indiqué et pour les échelons inférieurs.

Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 40,5 p. 100 de femmes (ou 38 459) touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 2005-2006. Les données dans la colonne de gauche (66,9 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la région de travail
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
 et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Terre-Neuve-et-Labrador	3 063	1 279	41,8	140	4,6	164	5,4	36	1,2	
Ile-du-Prince-Édouard	1 775	1 111	62,6	46	2,6	150	8,5	34	1,9	
Nouvelle-Écosse	8 912	3 707	41,6	283	3,2	604	6,8	455	5,1	
Nouveau-Brunswick	5 967	3 211	53,8	178	3,0	309	5,2	83	1,4	
Québec (moins RCN*)	20 898	10 838	51,9	315	1,5	713	3,4	1 157	5,5	
RCN* (Québec)	20 208	11 777	58,3	925	4,6	1 109	5,5	1 665	8,2	
RCN*	73 220	41 394	56,5	2 321	3,2	4 205	5,7	6 605	9,0	
Ontario (moins RCN*)	23 685	13 208	55,8	947	4,0	1 698	7,2	2 998	12,7	
RCN* (Ontario)	53 012	29 617	55,9	1 396	2,6	3 096	5,8	4 940	9,3	
Manitoba	6 753	3 773	55,9	827	12,2	450	6,7	427	6,3	
Saskatchewan	4 394	2 378	54,1	563	12,8	253	5,8	159	3,6	
Alberta	9 352	5 130	54,9	708	7,6	606	6,5	729	7,8	
Colombie-Britannique	16 068	7 798	48,5	797	5,0	926	5,8	2 247	14,0	
Yukon	277	173	62,5	50	18,1	19	6,9	7	2,5	
Territoires du Nord-Ouest	591	337	57,0	126	21,3	28	4,7	20	3,4	
Nunavut	180	100	55,6	58	32,2	4	2,2	7	3,9	
À l'extérieur du Canada	1 495	576	38,5	22	1,5	40	2,7	148	9,9	
Total	176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6	

* RCN désigne la région de la capitale nationale.

Commission canadienne du lait	59	37	62,7	1	1,7	0	0,0	6	10,2
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59	40	67,8	2	3,4	2	3,4	4	6,8
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	41	23	56,1	0	0,0	1	2,4	6	14,6
Comité des griefs des Forces canadiennes	40	31	77,5	1	2,5	1	2,5	1	2,5
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	33	23	69,7	2	6,1	4	12,1	3	9,1
Commission mixte internationale	27	12	44,4	0	0,0	2	7,4	1	3,7
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	22	15	68,2	0	0,0	1	4,5	5	22,7
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	11	52,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	19	14	73,7	1	5,3	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	12	8	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	12	6	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	11	6	54,5	1	9,1	1	9,1	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	7	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	10	6	60,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0
Commission du droit d'auteur du Canada	8	4	50,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Secrétariat de l'ALENA – Section canadienne	8	4	50,0	0	0,0	0	0,0	2	25,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	6	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal de la dotation de la fonction publique	5	4	80,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6

* Données du personnel civil seulement.

Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

TABLEAU 5 (suite)
Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Ministère Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Centre des armes à feu Canada	355	257	72,4	23	6,5	29	8,2	11	3,1	
Commission nationale des libérations conditionnelles	333	267	80,2	13	3,9	14	4,2	20	6,0	
Bureau du Directeur général des élections	305	141	46,2	11	3,6	31	10,2	19	6,2	
Office des transports du Canada	244	144	59,0	4	1,6	17	7,0	13	5,3	
Bureau de la sécurité des transports du Canada	219	69	31,5	2	0,9	15	6,8	25	11,4	
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	208	135	64,9	27	13,0	17	8,2	23	11,1	
Commission canadienne des droits de la personne	184	123	66,8	4	2,2	25	13,6	21	11,4	
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	176	117	66,5	8	4,5	11	6,3	9	5,1	
Infrastructure Canada	154	96	62,3	1	0,6	5	3,2	12	7,8	
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	153	94	61,4	4	2,6	11	7,2	13	8,5	
Commissariat aux langues officielles	136	87	64,0	5	3,7	11	8,1	2	1,5	
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	128	83	64,8	4	3,1	12	9,4	10	7,8	
Agence canadienne de l'évaluation environnementale	120	73	60,8	6	5,0	2	1,7	8	6,7	
Condition féminine Canada	96	90	93,8	4	4,2	7	7,3	15	15,6	
Conseil canadien des relations industrielles	86	58	67,4	1	1,2	10	11,6	5	5,8	
Tribunal canadien du commerce extérieur	78	46	59,0	1	1,3	3	3,8	5	6,4	

Anciens Combattants Canada	3 666	2 581	70,4	117	3,2	305	8,3	278	7,6
Citoyenneté et Immigration Canada	3 578	2 464	68,9	68	1,9	203	5,7	555	15,5
Patrimoine canadien	2 023	1 374	67,9	88	4,3	96	4,7	199	9,8
Passport Canada	1 806	1 271	70,4	33	1,8	57	3,2	277	15,3
Agence de santé publique du Canada	1 697	1 159	68,3	72	4,2	92	5,4	217	12,8
Agence canadienne de développement international	1 572	973	61,9	43	2,7	68	4,3	173	11,0
Bibliothèque et Archives Canada	1 092	628	57,5	34	3,1	75	6,9	65	6,0
Ministère des Finances Canada	956	478	50,0	13	1,4	39	4,1	96	10,0
Commission de la fonction publique du Canada	881	581	65,9	37	4,2	71	8,1	107	12,1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	837	542	64,8	24	2,9	36	4,3	183	21,9
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	807	485	60,1	23	2,9	67	8,3	65	8,1
Bureau du Conseil privé	802	469	58,5	27	3,4	42	5,2	77	9,6
Sécurité publique et protection civile Canada	661	376	56,9	28	4,2	46	7,0	50	7,6
Agence de promotion économique du Canada atlantique	644	359	55,7	18	2,8	29	4,5	20	3,1
Commission canadienne des grains	615	222	36,1	31	5,0	44	7,2	50	8,1
Agence spatiale canadienne	588	236	40,1	4	0,7	13	2,2	74	12,6
École de la fonction publique du Canada	551	377	68,4	20	3,6	28	5,1	37	6,7
Service administratif des tribunaux judiciaires	548	360	65,7	19	3,5	30	5,5	47	8,6
Agence de la fonction publique du Canada	486	317	65,2	21	4,3	50	10,3	56	11,5
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	408	235	57,6	8	2,0	12	2,9	19	4,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	389	230	59,1	9	2,3	30	7,7	25	6,4
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	364	210	57,7	20	5,5	19	5,2	52	14,3

TABLEAU 5
Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Ministère Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Défense nationale*	21 029	8,151	38,8	516	2,5	1 197	5,7	1 108	5,3	
Service correctionnel Canada	14 257	6,277	44,0	1 005	7,0	670	4,7	740	5,2	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 135	6,350	52,3	303	2,5	682	5,6	1 011	8,3	
Ressources humaines et développement des compétences Canada	12 026	9,073	75,4	518	4,3	1 036	8,6	911	7,6	
Agence des services frontaliers du Canada	11 007	5,741	52,2	381	3,5	652	5,9	1 217	11,1	
Développement social Canada	10 620	6,933	65,3	325	3,1	819	7,7	1 063	10,0	
Pêches et Océans Canada†	9 480	2,928	30,9	338	3,6	445	4,7	380	4,0	
Santé Canada	8 280	5,481	66,2	617	7,5	411	5,0	1 090	13,2	
Agriculture et Agroalimentaire Canada‡	6 246	2,907	46,5	185	3,0	267	4,3	484	7,7	
Environnement Canada	6 005	2,613	43,5	146	2,4	282	4,7	639	10,6	
Statistique Canada	5 879	3,128	53,2	128	2,2	358	6,1	666	11,3	
Industrie Canada	5 426	2,666	49,1	139	2,6	279	5,1	554	10,2	
Transports Canada	4 682	1,956	41,8	118	2,5	209	4,5	403	8,6	
Ministère de la Justice Canada	4 676	3,045	65,1	163	3,5	254	5,4	513	11,0	
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 396	3,540	80,5	223	5,1	240	5,5	319	7,3	
Ressources naturelles Canada	4 373	1,751	40,0	114	2,6	277	6,3	443	10,1	
Affaires étrangères et Commerce international Canada	4 010	2,013	50,2	82	2,0	161	4,0	373	9,3	
Affaires indiennes et du Nord canadien	3 751	2,395	63,8	1 196	31,9	245	6,5	235	6,3	

40-44	2 973	631	21,2	175	5,9	127	4,3	112	3,8
45-49	3 742	573	15,3	167	4,5	202	5,4	110	2,9
50-54	3 626	443	12,2	129	3,6	222	6,1	102	2,8
55-59	2 351	276	11,7	79	3,4	147	6,3	99	4,2
60-64	728	113	15,5	22	3,0	44	6,0	29	4,0
65-69	130	24	18,5	7	5,4	9	6,9	5	3,8
70+	17	3	17,6	1	5,9	2	11,8	0	0,0
Total	18 764	3 468	18,5	1 025	5,5	878	4,7	747	4,0

Fonction publique du Canada

16-19	54	25	46,3	1	1,9	0	0,0	2	3,7
20-24	2 652	1 622	61,2	141	5,3	40	1,5	277	10,4
25-29	13 346	7 905	59,2	547	4,1	299	2,2	1 884	14,1
30-34	18 305	10 144	55,4	901	4,9	532	2,9	2 210	12,1
35-39	20 838	11 644	55,9	1 217	5,8	774	3,7	2 201	10,6
40-44	27 625	15 607	56,5	1 336	4,8	1 475	5,3	2 323	8,4
45-49	33 279	18 617	55,9	1 254	3,8	2 138	6,4	2 140	6,4
50-54	33 343	17 372	52,1	1 184	3,6	2 634	7,9	1 680	5,0
55-59	20 279	9 282	45,8	622	3,1	1 722	8,5	1 454	7,2
60-64	5 567	2 325	41,8	148	2,7	452	8,1	672	12,1
65-69	1 150	411	35,7	29	2,5	90	7,8	228	19,8
70+	192	59	30,7	1	0,5	13	6,8	41	21,4

TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

176 630	95 013	53,8	70381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6
----------------	---------------	-------------	--------------	------------	---------------	------------	---------------	------------

TABLEAU 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LCFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Soutien administratif											
	16-19	19	15	78,9	1	5,3	0	0,0	2	10,5	
	20-24	802	621	77,4	51	6,4	19	2,4	94	11,7	
	25-29	2 555	1 931	75,6	127	5,0	76	3,0	438	17,1	
	30-34	2 809	2 189	77,9	158	5,6	113	4,0	397	14,1	
	35-39	3 362	2 744	81,6	246	7,3	179	5,3	430	12,8	
	40-44	4 953	4 157	83,9	311	6,3	391	7,9	455	9,2	
	45-49	6 031	5 146	85,3	285	4,7	538	8,9	424	7,0	
	50-54	5 838	4 814	82,5	256	4,4	635	10,9	414	7,1	
	55-59	3 689	3 081	83,5	135	3,7	418	11,3	334	9,1	
	60-64	1 067	905	84,8	36	3,4	127	11,9	168	15,7	
	65-69	233	190	81,5	8	3,4	27	11,6	47	20,2	
	70+	47	38	80,9	0	0,0	5	10,6	13	27,7	
Total		31 405	25 831	82,3	1 614	5,1	2 528	8,0	3 216	10,2	
Exploitation											
	16-19	20	4	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
	20-24	312	89	28,5	30	9,6	5	1,6	11	3,5	
	25-29	1 096	308	28,1	93	8,5	17	1,6	89	8,1	
	30-34	1 810	514	28,4	150	8,3	46	2,5	91	5,0	
	35-39	1 959	490	25,0	172	8,8	57	2,9	99	5,1	

Administration et service extérieur

16-19	5	3	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	1 134	702	61,9	47	4,1	12	1,1	131	11,6
25-29	6 537	3 871	59,2	236	3,6	140	2,1	937	14,3
30-34	8 709	4 901	56,3	411	4,7	266	3,1	1 126	12,9
35-39	10 017	5 880	58,7	581	5,8	370	3,7	1 074	10,7
40-44	12 538	7 867	62,7	624	5,0	702	5,6	1 037	8,3
45-49	15 074	9 776	64,9	574	3,8	997	6,6	934	6,2
50-54	15 156	9 227	60,9	577	3,8	1 250	8,2	666	4,4
55-59	8 250	4 341	52,6	273	3,3	793	9,6	520	6,3
60-64	1 871	895	47,8	56	3,0	172	9,2	224	12,0
65-69	337	143	42,4	8	2,4	31	9,2	55	16,3
70+	33	6	18,2	0	0,0	1	3,0	4	12,1
Total	79 661	47 612	59,8	3 387	4,3	4 734	5,9	6 708	8,4

Services techniques

16-19	10	3	30,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	237	102	43,0	6	2,5	3	1,3	13	5,5
25-29	1 077	569	52,8	39	3,6	29	2,7	97	9,0
30-34	1 501	671	44,7	72	4,8	39	2,6	123	8,2
35-39	1 725	669	38,8	92	5,3	55	3,2	116	6,7
40-44	2 691	889	33,0	84	3,1	101	3,8	152	5,6
45-49	3 468	1 013	29,2	105	3,0	173	5,0	175	5,0
50-54	3 477	884	25,4	92	2,6	233	6,7	130	3,7
55-59	2 091	415	19,8	54	2,6	140	6,7	127	6,1
60-64	609	102	16,7	13	2,1	33	5,4	58	9,5
65-69	132	14	10,6	3	2,3	3	2,3	18	13,6
70+	17	1	5,9	0	0,0	1	5,9	4	23,5
Total	17 035	5 332	31,3	560	3,3	810	4,8	1 013	5,9

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Direction											
	25-29	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	
	30-34	54	28	51,9	3	5,6	1	1,9	7	13,0	
	35-39	277	120	43,3	15	5,4	5	1,8	29	10,5	
	40-44	538	258	48,0	29	5,4	20	3,7	37	6,9	
	45-49	1 008	466	46,2	34	3,4	47	4,7	52	5,2	
	50-54	1 377	554	40,2	45	3,3	78	5,7	47	3,4	
	55-59	1 002	276	27,5	22	2,2	80	8,0	59	5,9	
	60-64	224	47	21,0	4	1,8	15	6,7	14	6,3	
	65-69	23	0	0,0	0	0,0	2	8,7	2	8,7	
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total		4 505	1 749	38,8	153	3,4	248	5,5	247	5,5	
Scientifique et professionnelle											
	20-24	167	108	64,7	7	4,2	1	0,6	28	16,8	
	25-29	2 080	1 226	58,9	51	2,5	37	1,8	323	15,5	
	30-34	3 422	1 841	53,8	107	3,1	67	2,0	466	13,6	
	35-39	3 498	1 741	49,8	111	3,2	108	3,1	453	13,0	
	40-44	3 932	1 805	45,9	113	2,9	134	3,4	530	13,5	
	45-49	3 956	1 643	41,5	89	2,2	181	4,6	445	11,2	
	50-54	3 869	1 450	37,5	85	2,2	216	5,6	321	8,3	
	55-59	2 896	893	30,8	59	2,0	144	5,0	315	10,9	
	60-64	1 068	263	24,6	17	1,6	61	5,7	179	16,8	
	65-69	295	40	13,6	3	1,0	18	6,1	101	34,2	
	70+	77	11	14,3	0	0,0	4	5,2	20	26,0	
Total		25 260	11 021	43,6	642	2,5	971	3,8	3 181	12,6	

Soutien administratif

CM Communications	33	8	24,2	1	3,0	5	15,2	3	9,1
CR Commis aux écritures et aux règlements	30 240	24 854	82,2	1 562	5,2	2 448	8,1	3 137	10,4
DA Traitement mécanique des données	288	146	50,7	9	3,1	18	6,3	25	8,7
OE Mécanographie	9	6	66,7	1	11,1	4	44,4	0	0,0
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	835	817	97,8	41	4,9	53	6,3	51	6,1
Total	31 405	25 831	82,3	1 614	5,1	2 528	8,0	3 216	10,2

Exploitation

CX Services correctionnels	5 969	1 530	25,6	587	9,8	212	3,6	352	5,9
FR Pompiers	448	10	2,2	16	3,6	12	2,7	5	1,1
GL Manœuvres et hommes de métier	5 221	255	4,9	178	3,4	291	5,6	101	1,9
GS Services divers	3 118	1 158	37,1	128	4,1	192	6,2	143	4,6
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	477	7	1,5	10	2,1	33	6,9	22	4,6
HS Services hospitaliers	607	352	58,0	49	8,1	25	4,1	66	10,9
LI Gardiens de phare	107	13	12,1	4	3,7	1	0,9	0	0,0
PR Services d'imprimerie	39	10	25,6	3	7,7	4	10,3	3	7,7
SC Équipages de navires	1 262	89	7,1	26	2,1	48	3,8	29	2,3
SR Réparation des navires	1 516	44	2,9	24	1,6	60	4,0	26	1,7
Total	18 764	3 468	18,5	1 025	5,5	878	4,7	747	4,0

TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6
----------------	---------------	-------------	--------------	------------	---------------	------------	---------------	------------

TABLEAU 3 (suite)
Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné,
selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Services techniques										
AI Contrôle de la circulation aérienne	12	1	8,3	0	0,0	0	0,0	1	8,3	
AO Navigation aérienne	498	47	9,4	11	2,2	9	1,8	15	3,0	
DD Dessin et illustrations	189	72	38,1	5	2,6	12	6,3	12	6,3	
EG Soutien technologique et scientifique	6 348	1 861	29,3	170	2,7	277	4,4	395	6,2	
EL Electronique	1 003	54	5,4	20	2,0	47	4,7	53	5,3	
EU Soutien de l'enseignement	32	28	87,5	18	56,3	0	0,0	0	0,0	
GT Techniciens divers	2 231	595	26,7	107	4,8	110	4,9	59	2,6	
PI Inspection des produits primaires	273	67	24,5	11	4,0	25	9,2	20	7,3	
PV Photographie	12	2	16,7	0	0,0	2	16,7	0	0,0	
RO Radiotélégraphie	361	76	21,1	16	4,4	14	3,9	7	1,9	
SI Soutien des sciences sociales	3 583	2 286	63,8	140	3,9	217	6,1	296	8,3	
SO Officiers de navire	1 031	70	6,8	25	2,4	23	2,2	14	1,4	
TI Inspection technique	1 462	173	11,8	37	2,5	74	5,1	141	9,6	
Total	17 035	5 332	31,3	560	3,3	810	4,8	1 013	5,9	

NU	Sciences infirmières	1 621	1 384	85,4	147	9,1	46	2,8	121	7,5
OP	Ergothérapie et physiothérapie	65	48	73,8	1	1,5	1	1,5	2	3,1
PC	Sciences physiques	2 221	897	40,4	48	2,2	83	3,7	239	10,8
PH	Pharmacie	29	22	75,9	1	3,4	0	0,0	3	10,3
PS	Psychologie	351	186	53,0	2	0,6	18	5,1	26	7,4
SE	Recherche scientifique	1 831	334	18,2	10	0,5	58	3,2	318	17,4
SG	Réglementation scientifique	857	440	51,3	3	0,4	25	2,9	148	17,3
SW	Service social	63	44	69,8	2	3,2	3	4,8	1	1,6
UT	Enseignement universitaire	229	36	15,7	1	0,4	16	7,0	33	14,4
VM	Médecine vétérinaire	41	26	63,4	0	0,0	3	7,3	4	9,8
Total		25 260	11 021	43,6	642	2,5	971	3,8	3 181	12,6

Administration et service extérieur

AS	Services administratifs	23 225	17 621	75,9	991	4,3	1 385	6,0	1 353	5,8
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	127	68	53,5	13	10,2	16	12,6	46	36,2
CO	Commerce	2 982	1 262	42,3	107	3,6	131	4,4	253	8,5
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	12 034	3 535	29,4	260	2,2	615	5,1	1 436	11,9
FI	Gestion des finances	3 376	1 808	53,6	97	2,9	136	4,0	501	14,8
FS	Service extérieur	1 176	455	38,7	19	1,6	43	3,7	136	11,6
IS	Services d'information	2 963	2 039	68,8	103	3,5	159	5,4	199	6,7
MM	Stagiaires en gestion	118	66	55,9	3	2,5	7	5,9	27	22,9
OM	Organisation et méthodes	166	99	59,6	3	1,8	14	8,4	9	5,4
PI	Gestion du personnel	3 391	2 542	75,0	169	5,0	341	10,1	331	9,8
PG	Achat et approvisionnement	2 521	1 358	53,9	85	3,4	162	6,4	192	7,6
PM	Administration des programmes	24 060	14 612	60,7	1 345	5,6	1 548	6,4	2 043	8,5
TR	Traduction	1 029	712	69,2	4	0,4	33	3,2	34	3,3
WP	Programmes de bien-être social	2 493	1 435	57,6	188	7,5	144	5,8	148	5,9
Total		79 661	47 612	59,8	3 387	4,3	4 734	5,9	6 708	8,4

TABLEAU 3
Répartition de l'effectif de la fonction publique du Canada par groupe désigné,
selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006*

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Direction										
	4 505	1 749	38,8	153	3,4	248	5,5	247	5,5	
Scientifique et professionnelle										
AC Actariat	5	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	
AG Agriculture	7	0	0,0	0	0,0	1	14,3	0	0,0	
AR Architecture et urbaniste	210	61	29,0	3	1,4	7	3,3	27	12,9	
AU Vérification	195	72	36,9	2	1,0	4	2,1	39	20,0	
BI Sciences biologiques	1 947	864	44,4	35	1,8	61	3,1	246	12,6	
CH Chimie	498	219	44,0	4	0,8	7	1,4	118	23,7	
DE Art dentaire	13	2	15,4	0	0,0	1	7,7	0	0,0	
DS Services scientifiques de la défense	630	115	18,3	1	0,2	9	1,4	75	11,9	
ED Enseignement	801	527	65,8	81	10,1	33	4,1	56	7,0	
EN Génie et arpentage	2 694	423	15,7	37	1,4	92	3,4	423	15,7	
ES Économie, sociologie et statistique	6 406	3 123	48,8	161	2,5	285	4,4	867	13,5	
FO Sciences forestières	91	20	22,0	2	2,2	7	7,7	3	3,3	
HR Recherche historique	123	51	41,5	1	0,8	9	7,3	6	4,9	
LA Droit	2 766	1 442	52,1	83	3,0	138	5,0	264	9,5	
LS Bibliothéconomie	403	301	74,7	9	2,2	17	4,2	31	7,7	
MA Mathématiques	329	126	38,3	0	0,0	18	5,5	57	17,3	
MD Médecine	263	97	36,9	3	1,1	12	4,6	30	11,4	
MT Météorologie	518	108	20,8	2	0,4	16	3,1	42	8,1	
ND Nutrition et diététique	53	52	98,1	3	5,7	1	1,9	1	1,9	

TABLEAU 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique du Canada, selon le type d'emploi et le sexe
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et
 employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV au 31 mars 2006*

	Type d'emploi									
	Ensemble des employés					Sexe				
Fonction publique du Canada	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	%
Total	176 630	100,0	100,0	162 556	100,0	100,0	13 237	100,0	100,0	100,0
Femmes	95 013	53,8	53,8	86 829	53,4	53,4	7 865	59,4	59,4	38,1
Hommes	81 617	46,2	46,2	75 727	46,6	46,6	5 372	40,6	40,6	61,9
Autochtones										
Total	7 381	4,2	100,0	6 793	4,2	100,0	523	4,0	100,0	65
Femmes	4 523	4,8	61,3	4 144	4,8	61,0	350	4,5	66,9	29
Hommes	2 858	3,5	38,7	2 649	3,5	39,0	173	3,2	33,1	36
Personnes handicapées										
Total	10 169	5,8	100,0	9 701	6,0	100,0	417	3,2	100,0	51
Femmes	5 210	5,5	51,2	4 964	5,7	51,2	229	2,9	54,9	17
Hommes	4 959	6,1	48,8	4 737	6,3	48,8	188	3,5	45,1	34
Membres des minorités visibles										
Total	5 112	8,6	100,0	13 555	8,3	100,0	1 526	11,5	100,0	31
Femmes	8 260	8,7	54,7	7 306	8,4	53,9	936	11,9	61,3	18
Hommes	6 852	8,4	45,3	6 249	8,3	46,1	590	11,0	38,7	13

Nota

Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés (p. ex. 61,3 p. 100). Les employés autochtones sont des femmes, c.-à-d. 4 523 ÷ 7 381 x 100). Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique (p. ex. 11,0 p. 100 hommes nommés pour une période déterminée sont des membres d'un groupe de minorité visible, c.-à-d. 590 ÷ 5 372 x 100).

TABLEAU 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et
 employés saisonniers – LGFP, annexes I et IV

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 2006	176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6	
Au 31 mars 2005	165 856	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1	
Au 31 mars 2004	165 976	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8	
Au 31 mars 2003	163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4	
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8	
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1	
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5	
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1	
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7	
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5	
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement du Canada de 2001 et EPLA										
			52,2		2,5		3,6		10,4	

* Revenu Canada est devenu, le 1^{er} novembre 1999, un employeur distinct, nommé l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du Recensement du Canada de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités menée à la suite du Recensement du Canada de 2001. Elles visent seulement les citoyens canadiens qui occupent un emploi du marché du travail canadien correspondant aux emplois de la fonction publique du Canada.

« Promotions » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

« Cessations d'emploi » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique; cela peut comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite, ceux qui ont démissionné et ceux dont la période d'emploi déterminée a pris fin.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : personnes nommées dans la fonction publique pour une durée indéterminée.

« Employés saisonniers » : personnes recrutées pour effectuer un travail de façon cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« Disponibilité au sein de la population active » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux emplois de la fonction publique. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des groupes de minorités visibles sont tirées des données du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« Objectifs-repères » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés. Les objectifs-repères ont été établis dans le contexte du plan d'action de Faire place au changement, créé en vue d'accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique.



Les données au sujet des employeurs distincts visés par l'annexe V de la LGFP ne sont pas comprises dans le présent rapport. Les employeurs distincts qui comptent plus de 100 employés (tels que l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments) sont tenus par la Loi sur l'équité en matière d'emploi de soumettre leurs rapports à l'Agence de la fonction publique du Canada afin qu'ils soient soumis au Parlement en même temps que le rapport annuel de la présidente de l'Agence. On peut consulter les rapports sur l'équité en emploi de ces organismes en consultant leurs sites Web ou en communiquant avec eux directement.

Les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada préparent également leurs propres rapports sur l'équité en emploi, qui sont déposés au Parlement en même temps que les rapports des employeurs distincts.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent rapport, l'Agence utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes des annexes I et IV de la LGFP. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi maintenue par l'Agence. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

Terminologie

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

« Personnes embauchées » : nombre de personnes qui sont venues s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers (à l'exception des employés saisonniers en congé sans solde à la fin de mars), les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période déterminée de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

Notes techniques

Les tableaux du présent rapport présentent des données sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2006. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi des personnes appartenant à ces groupes.

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique, tel qu'il est indiqué aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). Les employés sont nommés selon le nouveau concept redéfini du principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est appliquée par la Commission de la fonction publique du Canada. Au 31 mars 2006, la fonction publique comptait en tout 176 630 employés.

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars 2006. Il ne tient pas compte des étudiants, ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est des personnes embauchées. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni des employés de cabinets ministériels, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 2005 et se terminant le 31 mars 2006.

Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique du Canada énumérées aux annexes I et IV de la LGFP. L'administration publique centrale de la fonction publique canadienne compte plus de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques comprises dans le présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations visées par les annexes I et IV de la LGFP. La taille de ces organisations varie, allant des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés. Leur emplacement varie également, certaines étant présentes dans toutes les provinces et les territoires, alors que d'autres ne sont présentes que dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans celui de la plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives pour leur compte.

Conclusion

Nous faisons face à des défis en raison de l'évolution démographique de la fonction publique. En effet, la plupart des cadres et leur relève naturelle sont du même âge et seront bientôt admissibles à la retraite, s'ils ne le sont déjà. De plus, la concurrence pour obtenir de la main-d'œuvre est forte dans certains secteurs.

Ces défis ne concernent pas seulement la fonction publique. Cependant, nous sommes tout particulièrement visés par ceux-ci et devons veiller à bâtir une fonction publique fédérale forte et durable pour l'avenir. Or, comme la démographie canadienne évolue et que la population se diversifie, il devient de plus en plus important de favoriser la participation de tous les groupes, surtout ceux dont les taux de participation ont été faibles par le passé. Une main-d'œuvre pouvant tirer avantage d'un éventail d'origines, de cultures, d'opinions, d'idées, d'expériences et de perspectives, et provenant de toutes les régions du Canada fait partie intégrante de tous les aspects d'un renouvellement et du renouvellement même. Cette diversité contribue directement à l'excellence sur le plan des politiques et de la prestation de services et doivent par conséquent faire partie de toutes les pratiques de ressources humaines, de manière proactive.

La représentation dans la fonction publique permet d'assurer une saine gestion des affaires, ainsi que la pertinence et la crédibilité d'une institution nationale pour les Canadiens et Canadiennes. Elle repose sur des valeurs d'inclusion et de justice

fondées sur le mérite, et permet de faire appel aux meilleurs talents d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. Pour faire en sorte que la fonction publique renouvelée soit également une fonction publique diversifiée, notre stratégie future pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi sera fondée sur une pleine intégration avec les efforts déployés pour le renouvellement. Dans son rapport au premier ministre déposé en mars 2007, le greffier du Conseil privé associait quatre priorités au renouvellement de la fonction publique : la planification, le recrutement, le perfectionnement des employés et l'infrastructure de base. Chacune de ces priorités est essentielle à la création et au maintien d'une administration publique centrale représentative. Tout comme la planification des ressources humaines doit être intégrée à toute planification des activités, la planification de l'équité en emploi doit être intégrée à toute planification des ressources humaines. Si nos initiatives de recrutement rejoignent des communautés diverses, nous atteindront nos objectifs de représentativité et de renouvellement. Si nous nous assurons que les groupes visés par l'équité en emploi ont l'occasion d'apprendre et de se perfectionner, nous contribuerons à assurer leur participation à tous les niveaux et dans toutes les catégories professionnelles. Enfin, si nous intégrons les pratiques exemplaires en matière d'équité en emploi dans la création d'une infrastructure de base pour les ressources humaines, les ministères et organismes pourront créer et conserver des mains-d'œuvre représentatives et des milieux de travail inclusifs.

- Cinquante-sept pour cent de toutes les promotions dans l'administration publique centrale ont été obtenues dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Cessations d'emploi

(tableaux 14 à 16)

- L'ensemble des groupes désignés compartaient 18,1 p. 100 des cessations d'emploi, en légère hausse par rapport à l'année précédente. Les cessations d'emploi se sont réparties de la façon suivante : 6,9 p. 100 étaient des minorités visibles, 7,0 p. 100, des personnes handicapées et 4,2 p. 100, des Autochtones.

- Les femmes représentaient un peu moins de la moitié de toutes les cessations d'emploi (49,6 p. 100) dans l'administration publique centrale, en légère baisse par rapport à l'année précédente.

- Dans l'ensemble, les employés nommés pour une période indéterminée représentaient les deux tiers (66,5 p. 100) de toutes les cessations d'emploi de l'administration publique centrale, soit une augmentation de 10 p. 100 par rapport à l'année précédente. Les cessations d'emploi des employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus pour tous les groupes désignés : les femmes (3 350 par rapport à 2 021), les Autochtones (293 par rapport à 159) et, tout particulièrement, les personnes handicapées (617 par rapport à 142). En 2004-2005, c'était le cas pour seulement deux des groupes désignés (les minorités visibles et les Autochtones).

- la proportion des personnes handicapées embauchées était de 2,8 p. 100, en baisse de 0,7 p. 100 par rapport à l'année précédente;
- la proportion des Autochtones embauchés était de 3,9 p. 100, en baisse de 0,7 p. 100 par rapport à l'année précédente.

- Des 60 nouvelles personnes recrutées

à l'externe dans la catégorie de la direction, vingt étaient des femmes (une de plus que l'an dernier), trois étaient des personnes handicapées (deux de plus que l'an dernier) et cinq étaient des membres de minorités visibles (un de plus que l'an dernier). Comme on l'a mentionné plus tôt, aucun employé autochtone en provenance de l'extérieur de l'administration publique centrale n'a été nommé au groupe de la direction.

Promotions

(tableaux 11 à 13)

- Tout juste moins de la moitié des promotions ont été obtenues dans la RCN. Il s'agit d'une légère diminution par rapport à l'année précédente. C'est également le cas pour les promotions accordées aux femmes, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. La représentation des Autochtones dans la RCN était de 39,2 p. 100, soit 6,4 p. 100 de moins que l'année précédente.
- Les employés nommés pour une période indéterminée ont obtenu 93 p. 100 de toutes les promotions. C'est également le cas pour tous les membres des groupes désignés, qui ont aussi fait l'objet de plus de 92 p. 100 des promotions.

Services gouvernementaux Canada
(1 011 employés), Ressources humaines
et Développement des compétences
Canada (911 employés), Agence des
services frontaliers du Canada
(1 217 employés), Développement social
Canada (1 063 employés) et Santé
Canada (1 090 employés).

Région de travail

(tableau 6)

■ Environ 44 p. 100 des femmes au sein
de l'administration publique centrale se
trouvaient dans la région de la capitale
nationale (RCN).

■ C'est toujours en Colombie-Britannique

que la proportion des membres des

groupes de minorités visibles était la plus

grande, soit 14 p. 100. L'Ontario

(excluant la RCN) venait au deuxième

rang, à 12,7 p. 100.

■ Quarante-deux pour cent de l'effectif

fédéral se trouvait dans la RCN. Les

proportions de membres des minorités

visibles, de femmes et de personnes

handicapées correspondaient à cette

tendance. En revanche, 69 p. 100 des

employés autochtones dans

l'administration publique centrale

travaillaient à l'extérieur de la RCN.

Parmi ceux et celles qui travaillaient à

l'extérieur de la RCN, 62 p. 100

travaillaient à l'ouest de l'Ontario.

Rémunération

(tableau 7)

■ Plus de 67 p. 100 de l'ensemble des
employés de l'administration publique
centrale gagnait 50 000 \$ ou plus. Il
s'agit d'une augmentation de 11 p. 100
par rapport à l'année précédente. Les

Personnes embauchées

(tableaux 8 à 10)

■ L'administration publique centrale
a embauché 2 969 employés de plus
en 2005-2006 que pendant l'année
précédente, soit une augmentation
de 22 p. 100.

■ Bien que davantage de fonctionnaires

fédéraux soient embauchés pour une

période indéterminée, la proportion

de ces embauches a été moindre dans

trois des quatre groupes désignés. La

proportion des embauches à durée

indéterminée pour chaque groupe

s'établissait comme suit :

- la proportion de membres des groupes
de minorités visibles embauchés était
de 9,2 p. 100, en baisse de 2,1 p. 100
par rapport à l'année précédente;

proportions ont augmenté également
pour les groupes désignés et
s'établissaient comme suit à la fin
de la période de référence :

- 65,5 p. 100 des employés membres
des minorités visibles gagnaient
50 000 \$ ou plus, en hausse de
9 p. 100 par rapport à l'année
précédente;

- 62,4 p. 100 des employés handicapés
gagnaient 50 000 \$ ou plus, en hausse
de 12,3 p. 100 par rapport à l'année
précédente;

- 60 p. 100 des employés autochtones
gagnaient 50 000 \$ ou plus, en hausse
de 12,1 p. 100 par rapport à l'année
précédente;

- 59,5 p. 100 des femmes gagnaient
50 000 \$ ou plus, en hausse de
13,1 p. 100 par rapport à l'année
précédente.

employés (69 p. 100 avaient 45 ans ou plus); les femmes étaient deuxièmes à ce chapitre (50 p. 100).

Ministères et organismes

(tableau 5)

■ Parmi les 10 plus grands ministères, la plus forte représentation des femmes se retrouve à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (75,4 p. 100).

■ Les employés autochtones représentaient 32 p. 100 de la main-d'œuvre d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC).

Bien que les effectifs totaux d'AINC n'aient représenté que 2 p. 100 de la population de l'administration publique centrale, plus de 16 p. 100 de tous les employés autochtones y travaillaient. Toutefois, même si les employés d'AINC, autochtones et non autochtones, ne faisaient pas partie de l'administration publique centrale, la représentation des Autochtones dans la fonction publique serait encore bien supérieure à leur disponibilité au sein de la population active, soit 3,6 p. 100 par rapport à 2,5 p. 100.

■ Environ 37 p. 100 de tous les employés handicapés travaillaient dans quatre des six plus grands ministères : Défense nationale (1 197 employés), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (682 employés), Ressources humaines et Développement des compétences Canada (1 036 employés) et Développement social Canada (819 employés).

■ Quarante-deux pour cent des employés membres des minorités visibles étaient concentrés dans six des huit plus grands ministères : Défense nationale (1 108 employés), Travaux publics et

- La représentation des personnes handicapées est passée de 5,5 p. 100 à 5,8 p. 100.

- La représentation des membres des minorités visibles occupant des postes de direction est passée de 5,1 p. 100 à 5,5 p. 100.

■ L'administration et le service extérieur, dont le nombre d'employés s'élevait à 79 661 en 2005-2006, constitue la plus importante catégorie de l'administration publique centrale. Bien que le nombre total de femmes faisant partie de ce groupe soit passé de 42 511 en 2004-2005 à 47 612 en 2005-2006, leur taux de représentation par rapport à l'effectif total est tombé tout juste en deçà des 60 p. 100.

■ C'est dans la catégorie scientifique et professionnelle que la proportion de membres des groupes de minorités visibles était la plus forte, soit 12,6 p. 100. Ce chiffre correspond à la tendance des dernières années.

Âge

(tableau 4)

■ En 2005-2006, 53 p. 100 des employés avaient plus de 45 ans.

■ Dans la catégorie de la direction, 53,4 p. 100 des employés avaient 50 ans ou plus. Il est intéressant de noter toutefois que seulement 41,8 p. 100 des Autochtones occupant des postes de cadres supérieurs avaient 50 ans ou plus.

■ Parmi les groupes désignés, 38,1 p. 100 des membres des minorités visibles avaient 45 ans ou plus, comparativement à 43 p. 100 des Autochtones. Comme ce fut le cas dans les années précédentes, les personnes handicapées étaient en moyenne plus âgées que les autres

Représentation

(tableaux 1 et 2, et figures 1, 5, 8 et 11)

- Trois des quatre groupes désignés sont demeurés bien représentés comparativement à leur disponibilité estimative au sein de la population active : les femmes représentaient 53,8 p. 100 du personnel de l'administration publique centrale, les Autochtones, 4,2 p. 100 et les personnes handicapées, 5,8 p. 100, par rapport à leur disponibilité au sein de la population active établie respectivement à 52,2 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100 (d'après le Recensement de 2001 et l'EPLA de 2001).
- La représentation des membres des groupes de minorités visibles a augmenté, passant de 8,1 p. 100 en 2004-2005 à 8,6 p. 100 en 2005-2006. Bien qu'il s'agisse d'un progrès positif, il reste encore un grand écart à combler pour atteindre la disponibilité dans la population active tirée du Recensement de 2001, soit 10,4 p. 100.
- Dans les quatre groupes désignés, le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée continue à suivre la constante établie au fil des ans :
 - 92 p. 100 de l'effectif occupait un poste pour une période indéterminée; environ 91 p. 100 des femmes étaient des employées nommées pour une période indéterminée, en hausse par rapport à 90,5 p. 100 l'année précédente;
 - environ 92 p. 100 des employés autochtones occupaient un poste pour une durée indéterminée, en légère hausse par rapport à 91,4 p. 100 l'année précédente;
- environ 95 p. 100 des personnes handicapées occupaient des postes pour une durée indéterminée, en légère hausse par rapport à 94,5 p. 100 l'année précédente;
- environ 89 p. 100 des membres des minorités visibles occupaient des postes pour une durée indéterminée, soit relativement la même proportion que l'année précédente.

Sexe

(tableau 2)

- En 2005-2006, le nombre de femmes dans l'administration publique centrale a atteint 95 014.
- Les femmes sont demeurées majoritaires dans les quatre groupes désignés. En 2005-2006, les femmes représentaient 61,3 p. 100 des employés autochtones, 51,4 p. 100 des employés handicapés et 54,7 p. 100 des employés membres des minorités visibles.
- Les femmes représentaient 59,4 p. 100 du personnel nommé pour une période déterminée et 53,4 p. 100 du personnel nommé pour une période indéterminée.

Catégorie professionnelle

(tableau 3)

- Dans la catégorie de la direction, la tendance à la hausse des quelques dernières années s'est poursuivie dans les quatre groupes désignés.
- La représentation des femmes occupant des postes de direction est passée de 37,2 p. 100 à 38,8 p. 100.
- La représentation des Autochtones est passée de 3,0 p. 100 à 3,4 p. 100.

Représentation des membres des minorités visibles, de 1996 à 2006 (%)

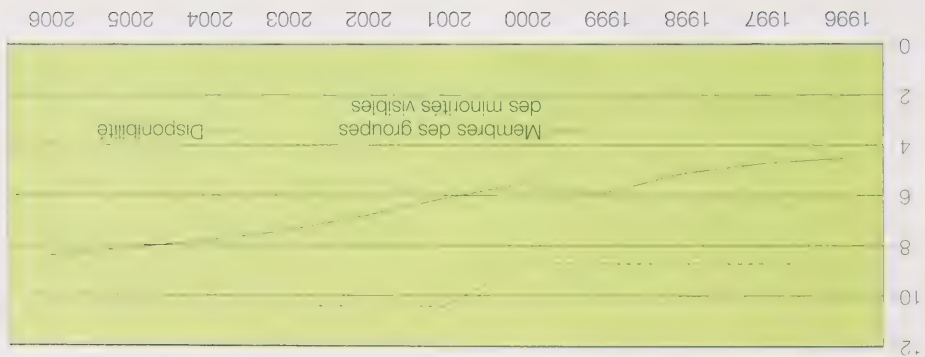


Figure 7

Répartition des membres de minorités visibles selon la catégorie professionnelle

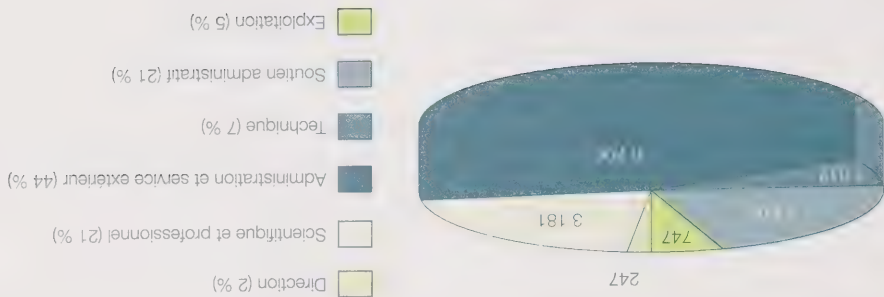


Figure 8

Membres des minorités visibles

- Bien que la sous-représentation des membres des minorités visibles se soit maintenue au sein de l'administration publique centrale en 2005-2006, les employés de ce groupe désigné ont constitué un peu moins de 10 p. 100 de l'ensemble des nouveaux employés de la fonction publique. Puisque les employés des minorités visibles ont tendance à être plus jeunes que les autres employés, ils pourraient avoir l'occasion de jouer un rôle dans le renouvellement de la fonction publique.
- Bien que la représentation des membres des minorités visibles ait augmenté en 2005-2006, passant de 8,1 p. 100 à 8,6 p. 100, ce taux est demeuré bien inférieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 10,4 p. 100 selon le Recensement de 2001.
 - La représentation des employés membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles comparativement à l'année précédente, y compris dans la catégorie de la direction. Toutefois, c'est dans la catégorie du soutien administratif que l'augmentation a été la plus forte (de 9,6 p. 100 à 10,2 p. 100).
 - Les minorités visibles étaient bien représentées dans la catégorie scientifique et professionnelle, à 12,6 p. 100.
 - Les femmes représentaient 54,7 p. 100 des employés membres des minorités visibles.
 - Les employés membres des minorités visibles étaient plus jeunes que l'ensemble du personnel. Alors que seulement 31,2 p. 100 des effectifs avaient entre 20 et 39 ans, 43,5 p. 100 des employés des minorités visibles appartenaient à cette catégorie d'âge.
 - Bien que 92 p. 100 de l'ensemble des employés occupaient un emploi pour une période indéterminée, seulement 89,7 p. 100 des employés des minorités visibles étaient en poste pour une période indéterminée.
 - En 2005-2006, 37,1 p. 100 de l'effectif total était embauché pour une période indéterminée et 34,2 p. 100 des membres des groupes de minorités visibles étaient embauchés pour une période indéterminée.

Représentation des personnes handicapées, 1996 à 2006 (%) 06 (%)

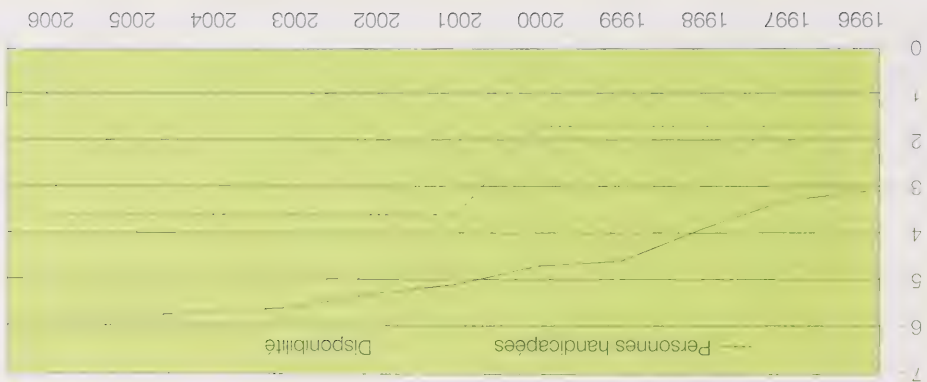


Figure 5

Répartition des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle

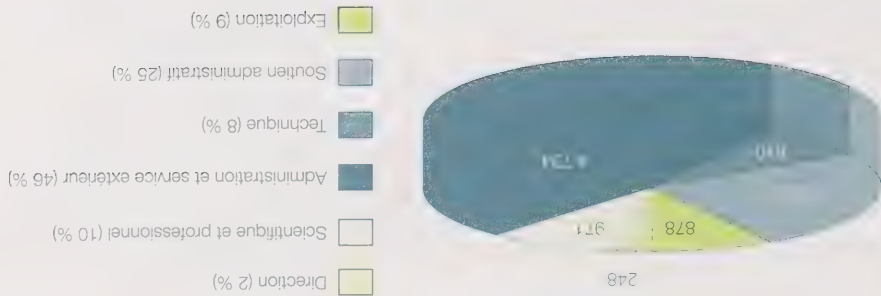


Figure 6

Personnes handicapées

Au cours des 10 dernières années, la représentation des personnes handicapées dans l'administration publique centrale a systématiquement excédé leur disponibilité dans la population active. Toutefois, les employés handicapés ont tendance à être plus âgés que les autres employés et, par conséquent, à se rapprocher davantage de la retraite que le reste des fonctionnaires. Cela pourrait avoir une incidence sur la représentation de ce groupe au sein de l'administration publique centrale dans les années à venir.

■ La représentation globale des personnes handicapées dans l'administration publique centrale (5,8 p. 100) est demeurée la même que celle de l'année précédente, mais a dépassé la disponibilité de ce groupe dans la population active, établie à 3,6 p. 100 dans l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

■ La représentation des personnes handicapées dans la catégorie de la direction était de 5,5 p. 100, comme l'année précédente.

■ C'est dans la catégorie scientifique et professionnelle que la représentation des personnes handicapées était la plus faible.

■ Environ le même nombre d'hommes et de femmes handicapés travaillaient dans l'administration publique centrale à la fin de la période de référence.

■ Les personnes handicapées sont, pour la plupart, plus âgées et donc admissibles à la retraite plus tôt que le reste de l'effectif au sein de l'administration publique centrale.

Représentation des Autochtones, de 1996 à 2006 (%)



Figure 3

Répartition des Autochtones selon la catégorie professionnelle

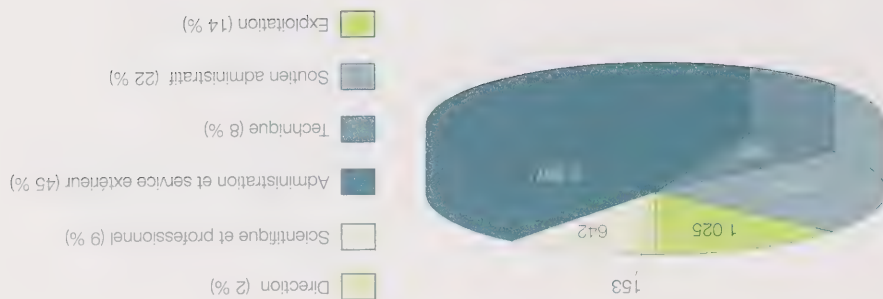


Figure 4

Autochtones

- Tout comme ce fut le cas en 2004-2005, la représentation globale des Autochtones dans l'administration publique centrale était supérieure à leur disponibilité dans la population active en 2005-2006. Toutefois, on doit noter que les employés autochtones ne sont pas répartis de manière égale dans l'administration publique centrale; ils se retrouvent plutôt très nombreux dans un petit nombre de ministères. On notera également que les employés autochtones, dont la moyenne d'âge est de 43 ans, se classent deuxièmes parmi les groupes désignés pour ce qui est de l'âge moyen le moins élevé.
- Tout comme ce fut le cas en 2004-2005, la surreprésentation globale des Autochtones dans l'administration publique centrale est demeurée constante, à 4,2 p. 100, comparativement au taux de disponibilité au sein de la population active de 2,5 p. 100.
- Bien qu'aucune des 60 personnes embauchées dans la catégorie de la direction au cours de l'exercice 2005-2006 n'était autochtone, la représentation des Autochtones dans la catégorie de la direction est passée de 3,0 p. 100 en 2004-2005 à 3,4 p. 100 en 2005-2006, en raison de plusieurs nominations intérieures.
- Les femmes autochtones représentaient 61,3 p. 100 de tous les Autochtones employés dans l'administration publique centrale.
- La représentation des Autochtones dans la catégorie scientifique et professionnelle reflétait la disponibilité au sein de la population active et l'a dépassé dans toutes les autres catégories professionnelles.
- Les Autochtones représentaient 3,8 p. 100 de toutes les nouvelles personnes embauchées, un déclin par rapport aux 4,3 p. 100 de l'année précédente.
- Les employés autochtones étaient plus jeunes que la moyenne du personnel : 46,8 p. 100 du personnel autochtone avait entre 30 et 44 ans tandis que seulement 37,8 p. 100 de l'ensemble du personnel appartenait à cette catégorie d'âge.

Représentation des femmes, de 1996 à 2006 (%)

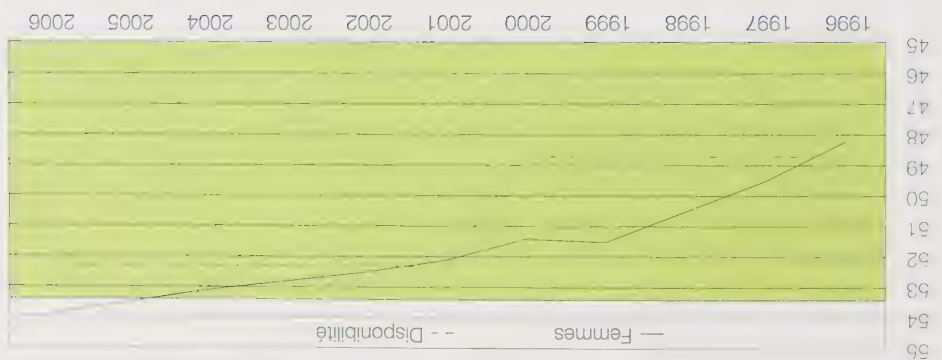


Figure 1

Répartition des femmes selon la catégorie professionnelle

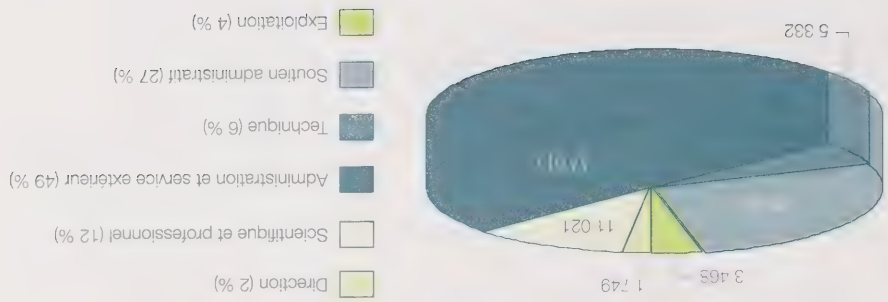


Figure 2

Chapitre 3 Ce que les chiffres nous montrent

Les données statistiques présentées dans ce chapitre démontrent que la fonction publique a rejoint et excédé la disponibilité dans la population active de trois des quatre groupes désignés. La représentation des personnes handicapées est maintenant 2,2 p. 100 plus élevée que la disponibilité de ce groupe au sein de la population active; celle des Autochtones est 1,7 p. 100 plus élevée et celle des femmes est 1,2 p. 100 plus élevée. Cette tendance à la hausse est aussi présente parmi la catégorie de la direction pour les quatre groupes désignés.

Femmes

En 2005-2006, des progrès ont été accomplis au chapitre de la représentativité des femmes parmi le groupe de la direction ainsi que dans d'autres catégories professionnelles. La représentation des femmes est demeurée supérieure à leur disponibilité dans la population active, comme ce fut le cas au cours des cinq dernières années. Toutefois, les femmes ont constitué une part disproportionnée des employés dans la catégorie du soutien administratif, il s'agit de la seule catégorie où le salaire moyen des femmes est supérieur au salaire moyen des hommes. De plus, le groupe des femmes est deuxième parmi les groupes désignés pour ce qui est de l'âge moyen le plus élevé.

Cette année, la représentation globale des femmes a quelque peu augmenté, passant de 53,5 p. 100 à 53,8 p. 100. La représentation des femmes est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active, établie à 52,2 p. 100.

La représentation des femmes dans la catégorie de la direction a encore augmenté, passant de 37,2 p. 100 en 2004-2005 à 38,8 p. 100 en 2005-2006

Au sein de la catégorie de la direction, les femmes dans la trentaine sont plus nombreuses que les hommes dans la trentaine (8,5 p. 100 par rapport à 7,3 p. 100). Toutefois, dans le groupe d'âge des 55 à 65 ans, une proportion nettement supérieure d'hommes que de femmes occupent des postes de direction (27,2 p. 100 par rapport à 18,5 p. 100).

La catégorie où l'on retrouvait la plus faible représentation de femmes était celle de l'exploitation (18,5 p. 100).

La catégorie où l'on retrouvait la plus forte représentation de femmes était celle du soutien administratif (82,3 p. 100).

La représentation des femmes dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a quelque peu diminué (de 60,3 p. 100 à 59,8 p. 100).

Cinquante pour cent des femmes dans la fonction publique du Canada travaillaient dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, laquelle représentait 27 p. 100 de tous les emplois dans la fonction publique.

Les femmes ont obtenu 58,4 p. 100 des promotions dans la fonction publique du Canada.

Environ 54 p. 100 des femmes dans la fonction publique du Canada avaient entre 40 et 55 ans.

forum, le nom de l'IRNA a été modifié pour devenir le Conseil national des employés fédéraux (CNEFA).

Conseil national des minorités visibles

dans la fonction publique fédérale

Le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale (CNMV) a continué à fournir aux organisations fédérales une rétroaction sur les politiques, les programmes et les lois. Il a également collaboré avec l'Agence pour créer un modèle de gouvernance externe. En outre, des forums fructueux ont eu lieu dans chaque région pour renseigner et sensibiliser davantage les gens aux problèmes des minorités visibles.

L'une des priorités du conseil demeure le développement de la capacité organisationnelle en vue de tenir ses membres informés et d'assurer une bonne représentation. Entre autres activités prévues, mentionnons une collaboration avec le CNEFA et le CNEHF pour discuter des enjeux, communs ou particuliers, auxquels ils doivent faire face.

Consultation et collaboration avec les agents négociateurs

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi fournit un forum national au sein duquel l'Agence, la CFP et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer pour la préparation, la mise en œuvre et la révision des éléments des politiques sur l'équité en matière d'emploi qui s'appliquent dans toute la fonction publique. Au cours de l'année, le comité a formulé des opinions dans le cadre de l'élaboration de politiques relatives à la diversité, à l'équité en emploi et à la responsabilité se rattachant aux mesures d'adaptation.

Le CNEHF a joué un rôle primordial pour faire en sorte que les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2005 soient totalement accessibles. Il a pris part à des discussions avec les organismes centraux sur des sujets comme la gestion des invalidités et l'évaluation des candidats par le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique (CFP). Au cours de l'année, le CNEHF a rendu visite à des représentants de plus de 20 ministères et organismes, et les a aidés à répondre efficacement aux besoins d'adaptation. Les représentants du CNEHF ont aussi participé, à titre de conférenciers invités, aux célébrations de la Journée internationale des personnes handicapées et à divers forums interministériels, comités consultatifs ou autres activités.

Création de l'Initiative de réseau national autochtone

En décembre 2005, plus de 200 employés autochtones en provenance de 32 ministères et organismes fédéraux ont participé à « Lancer notre avenir : Forum des fonctionnaires fédéraux autochtones ». Au cours de ce forum de deux jours, les participants se sont penchés sur le mandat de l'Initiative de réseau national autochtone (IRNA) et ont discuté de points ayant trait à l'emploi, à la gouvernance, à la représentativité, à l'adhésion des membres, à la promotion et à l'image de l'IRNA, ainsi qu'au cheminement professionnel de ses membres.

En outre, des représentants de sept réseaux ministériels d'employés autochtones qui assistaient à ce forum ont fait connaître leurs buts et objectifs, préoccupations, pratiques exemplaires et réussites. Ils ont encouragé et soutenu la formation de l'IRNA à titre d'organisme national. Par suite des recommandations formulées à ce

employés appartenant à trois des groupes désignés. De ce nombre, 80 ont été nommés à des postes dans la fonction publique pour une durée indéterminée.

■ **Regard objectif sur la sélection des candidats :** en date de mars 2006, plus de 700 employés des groupes désignés s'étaient inscrits dans le cadre de ce projet dirigé par Citoyenneté et Immigration Canada pour faire partie des jurys de sélection. D'autres ministères se sont joints depuis au Comité interministériel sur le jury de sélection et l'élaboration de l'apprentissage en ligne pour suivre son cours.

Leadership à partir de la base

Trois conseils nationaux d'employés de la fonction publique représentent les intérêts des personnes handicapées, des Autochtones et des membres des minorités visibles. Les paragraphes qui suivent constituent un compte rendu des activités de ces trois conseils.

Conseil national des employés handicapés fédéraux

Au cours de l'exercice 2005-2006, le Conseil national des employés handicapés fédéraux (CNEHF) a approuvé sa structure de gouvernance, y compris des principes directeurs et diverses politiques et procédures, ainsi qu'un plan d'action. La communication étant un outil important dans des domaines comme la sensibilisation et la suppression des obstacles, le site Web et le bulletin publié par le CNEHF ont permis d'atteindre les fonctionnaires à la grandeur du Canada. D'ailleurs, plus de 350 d'entre eux sont maintenant abonnés au bulletin.

répondre à des critères rigoureux, être approuvés par le Comité des sous-ministres adjoints sur l'équité en emploi et cibler la réduction des écarts qui persistent sur le plan de la représentativité. Bien que ce fonds ne soit plus disponible, plusieurs ministères et organismes en ont bénéficié au cours de l'exercice 2005-2006 en regard des projets suivants, qui ont depuis été intégrés aux activités organisationnelles.

■ Le cours *Sensibilisation à la diversité et changement de la culture organisationnelle* est dirigé par l'École de la fonction publique du Canada. Ce cours de perfectionnement en leadership d'une durée de deux jours a été conçu pour répondre aux besoins particuliers des organisations et a contribué à sensibiliser 150 participants aux défis et aux occasions que présentent l'équité en emploi et la diversité. Ce cours leur a permis d'augmenter leur capacité de leadership pour influencer les stratégies liées à la diversité et mettre ces dernières en œuvre.

■ Le projet *Carrière en mouvement :*

programme de perfectionnement à l'intention des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi a été conçu par le Bureau du Conseil privé afin de fournir des possibilités de perfectionnement aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles aux niveaux EX moins un et EX moins deux. En date de mars 2006, 18 candidats des régions avaient reçu une offre de détachement au Bureau du Conseil privé dans le cadre du programme.

■ Dans le cadre de son *Programme d'équité en emploi et de perfectionnement*, la

Gendarmerie royale du Canada avait, au mois de mars 2006, recruté 376

Chapitre 2 Mesures positives et partenariats

Bureau du conseiller supérieur chargé de la diversité et des projets spéciaux

Conformément à ce qui avait été annoncé dans le rapport de l'an dernier, le greffier du Conseil privé a procédé à la nomination d'un conseiller supérieur chargé de la diversité et des projets spéciaux. Au cours de l'année 2005-2006, le Bureau du

conseiller supérieur a supervisé plusieurs projets destinés à améliorer la diversité au sein de l'administration publique centrale. Un certain nombre de projets-pilotes ont été mis sur pied afin d'aider à l'atteinte d'une meilleure représentation. Le Projet mentor-mentoré en est un bon exemple; ce projet jumelait des cadres supérieurs autochtones ou membres des minorités visibles d'expérience avec des employés autochtones ou membres des minorités visibles faisant partie des groupes de relève. Le projet a permis aux mentors de bénéficier de précieux conseils au sujet de leur carrière et de l'expérience acquise par leurs mentors, à titre de gestionnaires supérieurs. Le projet, qui a été transféré à l'Agence, sera élargi pour joindre davantage de régions et inclure tous les groupes désignés.

Fonds pour l'équité en emploi

Depuis 2003, l'Agence administre le Fonds pour l'équité en emploi, créé en vue d'aider les ministères à remplir leurs obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les projets ministériels doivent, pour être admissibles au financement,

L'équité en matière d'emploi ne consiste pas seulement à identifier ou à éliminer les obstacles. Cela ne se limite pas non plus aux mesures d'adaptation destinées aux employés de la fonction publique et à ceux qui aspirent à en faire partie. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige également que chaque employeur mette en place des politiques et des mesures positives pour assurer la juste représentation de chaque groupe, compte tenu de sa disponibilité au sein de la population active du Canada ou dans les secteurs de la population active du Canada étant « susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où [l'employeur] serait fondé à choisir ses salariés. »

Faire place au changement

Les derniers objectifs-repères du plan d'action de Faire place au changement auraient dû être atteints en 2006. Bien que des progrès aient été accomplis concernant la représentation des minorités visibles dans les programmes de perfectionnement, les autres objectifs-repères du plan d'action n'ont pas été atteints et le financement relatif à Faire place au changement a pris fin. Une évaluation finale du programme sera effectuée en 2007.

En 2005-2006, l'Agence a également commencé à mener des vérifications pour déterminer si les ministères atteignent les indicateurs établis en regard de la Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes. La mise en œuvre de l'équité en emploi est l'un de ces indicateurs. La Division de la diversité a continué de collaborer avec les ministères dont la cote était inférieure à « acceptable » afin de les aider à améliorer leur rendement à cet égard. On consultera les ministères ayant obtenu les cotes les plus élevées afin d'obtenir des renseignements sur leurs pratiques exemplaires en matière d'équité en emploi. Ces renseignements serviront à aider les ministères ayant obtenu une cote inférieure à « acceptable » afin qu'ils atteignent des cotes plus élevées à l'avenir.

Chapitre 1 Législation et conformité

Vérification de la conformité

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a la responsabilité de mener des vérifications pour déterminer si les employeurs satisfont aux exigences de la *Loi*. À la suite de la première série de vérifications, la CCDP a conclu que la plupart des ministères et organismes de l'administration publique centrale se conformaient à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La CCDP a commencé une nouvelle série d'évaluations pour déterminer si les ministères et organismes se rapprochent suffisamment des objectifs énoncés dans leurs plans d'équité en emploi.

En 2005-2006, le processus de vérification du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi a également été repensé afin d'aider à améliorer les niveaux d'efficacité et d'efficience. Les principaux points de ce nouveau processus consistent notamment en ce qui suit :

- réduction des 12 exigences législatives à 9 exigences;
- délais plus courts pour la réalisation des vérifications;
- processus plus clair et plus transparent;
- analyse de la conformité reposant sur des preuves et des indicateurs;
- accent mis sur les résultats et le suivi des progrès;
- processus d'approbation interne amélioré.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique et équité en matière d'emploi

La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale repose sur un cadre législatif solide. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) de 2003, qui est entrée en vigueur en décembre 2005, accentue l'importance de la planification des ressources humaines en matière de dotation et reconnaît l'importance d'une administration publique centrale qui reflète la diversité de la société canadienne. Dans son préambule, on reconnaît « qu'il demeure [...] avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique vouée à l'excellence [et] représentative de la diversité canadienne ». La mise en œuvre de la LEFP dépend en grande partie d'une bonne planification des ressources humaines. Dans une certaine mesure, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en vigueur depuis plus de 10 ans, était en avance sur son temps en ce qui concerne les exigences relatives à l'établissement d'objectifs et de plans réalistes pour les atteindre. Afin de tirer le meilleur parti des deux lois, les plans relatifs à l'équité en matière d'emploi et aux ressources humaines devraient être intégrés dans le plan d'activités général de l'organisation. L'Agence de la fonction publique² a commencé à travailler de concert avec les ministères pour déterminer si ces derniers utilisent l'ensemble des mesures d'assouplissement permises par la LEFP afin d'augmenter la représentation des groupes désignés.

² Anciennement connue sous le nom d'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

3,6 p. 100) et que ces personnes aient quitté l'administration publique centrale dans une proportion bien supérieure à leur représentation (7,0 p. 100 contre 5,8 p. 100), leur taux de représentation est demeuré le même que celui de l'année précédente.

Il n'y a aucun doute que la diversité de la fonction publique enrichit notre travail. Toutefois, nous devons nous rappeler que la société canadienne est en constante évolution. Nos progrès n'ont pas été assez importants, compte tenu que nos estimations de la disponibilité dans la population active datent du Recensement de 2001 et de l'EPLA de 2001. Nous devons continuer d'être à l'affût des facteurs qui influent sur la représentation et de viser une fonction publique qui reflète véritablement le public que nous desservons.

visibles. En 2005-2006, les membres des minorités visibles ont composé presque 10 p. 100 des nouvelles recrues de la fonction publique et leur présence aux rangs supérieurs et dans les programmes de développement a continué d'augmenter. Toutefois, des 1 614 employés membres des minorités visibles ayant rejoint les rangs de l'administration publique centrale en 2005-2006, 1 217 faisaient partie de l'Agence des services frontaliers du Canada, qui était auparavant un employeur distinct. En outre, une analyse menée sur plusieurs années démontre que le taux d'augmentation a plafonné depuis les progrès significatifs qui ont été accomplis dans le cadre de l'initiative Faire place au changement, en raison des efforts concertés qui ont été fournis pour atteindre les objectifs-repères. Nous sommes conscients que notre recrutement de membres des minorités visibles ne se fait pas à la même vitesse que le changement de profil de la société canadienne. L'étude menée par la Commission de la fonction publique, intitulée *Étude sur le déclin du taux de nominations chez les groupes visés par l'équité en matière d'emploi : Rapports de présélection automatisés de 2000 à 2005* et parue en décembre 2006, a démontré que les membres des minorités visibles continuent de postuler à des emplois dans l'administration publique centrale, mais ne sont pas nommés à des postes au même rythme que les autres groupes. Par conséquent, nous déploierons des efforts supplémentaires à ce chapitre.

La représentation des personnes handicapées représente un autre élément digne d'attention. Bien que le taux d'embauche de personnes handicapées en 2005-2006 ait été inférieur à la disponibilité de ce groupe dans la population active (2,6 p. 100 contre

doute l'influence de facteurs tels que les tendances de l'immigration et l'augmentation rapide de la population des jeunes autochtones. La fonction publique renouvelée sera donc issue de bassins de talents qui n'ont pas encore servi à leur pleine mesure.

Dans certains secteurs de l'administration publique centrale, nous avons atteint les objectifs d'équité en matière d'emploi. Par exemple, en 2005-2006, la représentation globale des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones continue d'être plus élevée que leur disponibilité dans la population active, et la représentation des quatre groupes au sein du groupe de la direction a plus ou moins doublé depuis 1995-1996. En outre, la représentation des quatre groupes parmi les programmes de perfectionnement, tels que le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs, le Programme de stagiaires en gestion et le Programme Cours et affectations de perfectionnement, est beaucoup plus élevée que leur disponibilité dans la population active. Par conséquent, au fil du temps et au sein des niveaux supérieurs, l'administration publique centrale devrait être de plus en plus représentative au cours des prochaines années.

Tout de même, comme ce fut le cas au cours des années précédentes, la représentation des membres des minorités visibles a continué d'être inférieure à leur disponibilité dans la population active de 10,4 p. 100, ce qui continue d'être une source de préoccupations. Il y a toutefois eu des progrès à ce chapitre : la représentation des membres de ce groupe est passée à 8,6 p. 100 en 2005-2006, comparativement à 8,1 p. 100 l'année précédente. Cela représente 1 614 nouveaux employés membres des minorités

sein de la population active. Au cours de cette période, les taux de représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles ont presque doublé, et la proportion de cadres supérieurs qui sont des femmes a augmenté de plus de 50 p. 100.

Les progrès réalisés en matière d'équité en emploi ne se limitent pas seulement à la représentation. En effet, les membres des groupes désignés sont répartis plus uniformément parmi les différents groupes professionnels et les régions, et leurs salaires moyens ont augmenté.

Dix ans après l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le renouvellement de la fonction publique demeure prioritaire, mais il revêt une importance et un élan plus importants. L'âge moyen des fonctionnaires, y compris au sein des groupes désignés, a augmenté, surtout aux niveaux supérieurs. À l'instar des autres employeurs, la fonction publique devra faire face à une vive concurrence afin de recruter des travailleurs du savoir qui remplaceront ceux qui prennent leur retraite. Au défi du renouvellement vient s'ajouter celui d'atteindre et de maintenir une fonction publique représentative en regard des estimations des taux de disponibilité tirées des données du Recensement de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006. Les estimations des taux de disponibilité dont nous disposons présentement, tirées du Recensement de 2001 et de l'EPLA de 2001, subiront sans

À l'instar de toute organisation moderne et professionnelle, l'administration publique centrale doit recruter et conserver au sein de son effectif les travailleurs les plus qualifiés et les plus compétents. L'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale concerne l'excellence et la participation équitable dans nos institutions, de même que la mise en place de programmes et de politiques efficaces pour les Canadiens et Canadiennes. L'équité en matière d'emploi n'est pas seulement une question de chiffres; c'est aussi une question qui touche nos valeurs profondes. Le fait de parvenir à l'équité en matière d'emploi et de tirer profit de l'énergie créatrice d'une administration publique centrale diversifiée contribuera à mieux servir tous les Canadiens et Canadiennes.

L'année 2005-2006 marque le dixième anniversaire de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans la fonction publique fédérale. Le rapport annuel sur *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale* de 1995-1996 soulignait déjà qu'il est important de profiter des talents de tous les Canadiens et Canadiennes, afin de renouveler et de revitaliser la fonction publique fédérale. Au cours de la décennie subséquente la représentativité proportionnelle des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a connu une augmentation constante et, depuis 2001, la représentation de trois de ces groupes, soit les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, a surpassé leur disponibilité au

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de déposer au Parlement, par vos bons offices, le rapport annuel 2005-2006 sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.



L'honorable Vic Toews, c.p., c.r., député
Président du Conseil du Trésor
2008

Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de déposer au Parlement, par vos bons offices, le rapport annuel 2005-2006 sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.



L'honorable Vic Toews, c.p., c.r., député
Président du Conseil du Trésor
2008

Message du président du Conseil du Trésor du Canada

En ma qualité de président du Conseil du Trésor du Canada, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2005-2006, soit le quatorzième.

Ce rapport décrit les progrès de la fonction publique en ce qui a trait à la création d'un milieu de travail représentatif de la diversité de la société canadienne. Le gouvernement du Canada est conscient que, puisqu'elle est une institution qui influence de manière décisive la prospérité durable

du Canada sur les plans économique, social et culturel, la fonction publique se doit d'être dynamique et innovatrice, et de profiter des talents des Canadiens de toutes les origines, cultures et opinions si elle veut maintenir l'excellence de ses politiques et de ses services à mesure que la société canadienne se transforme.

Dans le cadre de son mandat de diriger et de soutenir l'excellence en gestion des ressources humaines dans la fonction publique, l'Agence de la fonction publique du Canada collabore avec les ministères et les organismes à la création d'un milieu de travail accessible à tous les Canadiens et Canadiennes. Son orientation stratégique et son appui aident la fonction publique à devenir une institution nationale véritablement représentative et inclusive. Je suis fier de nos réussites de l'an dernier. Le nombre de femmes, de personnes handicapées et d'Autochtones dans le marché du travail continue à égaler ou à dépasser les prévisions. En outre, davantage de possibilités d'avancement, notamment la formation et le perfectionnement professionnel, sont offertes aux membres des quatre groupes désignés. Nous devons poursuivre notre travail pour nous assurer de la pleine représentativité des minorités visibles.

L'attention portée actuellement au renouvellement de la fonction publique représente une occasion de continuer à encourager cette institution essentielle à s'ouvrir davantage à la diversité canadienne. Je crois fermement qu'avec le leadership solide et la plus grande responsabilisation axée sur les résultats qui prévalent, notre rendement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi continuera à s'améliorer.

Joe Toews

L'honorable Vic Toews, c.p., c.r., député
Président du Conseil du Trésor



Chapitre 3	Ce que les chiffres nous montrent	10
	Femmes	10
	Autochtones	12
	Personnes handicapées	14
	Membres des minorités visibles	16
	Représentation	18
	Sexe	18
	Catégorie professionnelle	18
	Âge	19
	Ministères et organismes	19
	Région de travail	20
	Rémunération	20
	Personnes embauchées	20
	Promotions	21
	Cessations d'emploi	21
	Conclusion	22
	Annexe : Tableaux statistiques	23
	Notes techniques	23

Table des matières

Message du président du Conseil du Trésor du Canada	1
Introduction	1
Chapitre 1	
Législation et conformité	5
Loi sur la modernisation de la fonction publique	
et équité en matière d'emploi	5
Vérification de la conformité	5
Chapitre 2	
Mesures positives et partenariats	7
Faire place au changement	7
Bureau du conseiller supérieur chargé	
de la diversité et des projets spéciaux	7
Fonds pour l'équité en emploi	7
Le cours Sensibilisation à la diversité et changement	
de la culture organisationnelle	8
Carrière en mouvement : programme de perfectionnement	
à l'intention des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi	8
Programme d'équité en emploi et de perfectionnement	8
Regard objectif sur la sélection des candidats	8
Leadership à partir de la base	8
Conseil national des employés handicapés fédéraux	8
Création de l'Initiative de réseau national autochtone	9
Conseil national des minorités visibles	
dans la fonction publique fédérale	9
Consultation et collaboration avec les agents négociateurs	9

Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
© Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par
le président du Conseil du Trésor, 2008

N° de catalogue : CP51-6/2006

ISBN : 978-0-662-05082-7

Ce rapport est disponible en médias substitués et aux adresses suivantes :
<http://www.psagency-agencefp.gc.ca>
<http://publiservice.gc.ca>

Nota : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

L'équité en emploi dans la fonction publique du Canada 2005-2006

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Erratum

À la page 10, le 3^e point avant la fin du tableau devrait
se lire:
« Cinquante pour cent des femmes de la fonction
publique du Canada travaillaient dans la catégorie de
l'administration et du service extérieur. Les femmes
employées dans la catégorie de l'administration et du
service extérieur représentent 27 % de l'administration
publique centrale. »



L'équité en emploi dans la fonction publique du Canada 2005-2006

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Canada

